

Семикіна М.В.
Смутчак З.В.
Пасєка С.Р.

СУЧАСНА ТЕОРІЯ соціально-трудоуих відносин

КУРС ЛЕКЦІЙ



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

Семикіна М.В., Смутчак З.В., Пасєка С.Р.

СУЧАСНА ТЕОРІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

КУРС ЛЕКЦІЙ

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК

Друге видання, скорочене

Кропивницький – 2026

УДК 331.104

C22

Автори:

Семикіна М.В., доктор економічних наук, професор;

Смутчак З.В., доктор економічних наук, доцент;

Пасєка С.Р., доктор економічних наук, професор

Науковий редактор – д.е.н., проф. Семикіна М.В.

Рецензенти:

Петрова І.Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» (м. Київ),

Костишина Т.А., д.е.н., проф., завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (м. Полтава)

C22 Семикіна М.В., Смутчак З.В., Пасєка С.Р. Сучасна теорія соціально-трудо­вих відносин: курс лекцій : навч. посіб. 2-ге вид., скороч. Кропивницький : ЦНТУ, 2026. 156 с.

У навчальному посібнику системно викладено сучасну теорію соціально-трудо­вих відносин крізь призму процесів їх модернізації та гармонізації. Розкрито теоретико-методологічні засади дослідження соціально-трудо­вих відносин, проаналізовано природу трудо­вих конфліктів та шляхи їх подолання в умовах переходу до постіндустріального суспільства. Особливу увагу приділено еволюції наукової думки щодо гармонізації соціально-трудо­вих відносин як пріоритетного вектору їх розвитку в умовах глобалізації. Обґрунтовано методичні підходи до моніторингу стану соціально-трудо­вих відносин, оцінки рівня їх гармонізації на різних економічних рівнях в умовах цифровізації економіки.

Видання розраховане на здобувачів вищої освіти, зокрема аспірантів, викладачів, науковців, фахівців-практиків у сфері управління персоналом та економіки праці, а також усіх, хто цікавиться проблемами регулювання соціально-трудо­вих відносин.

Розглянуто та рекомендовано до друку Вченою радою Центральноукраїнського національного технічного університету як друге видання, скорочене, протокол № 5 від 23 грудня 2025 р.

Розповсюдження і тиражування без дозволу авторів заборонено

УДК 331.101.26(075.8)

© Семикіна М.В., Смутчак З.В., Пасєка С.Р., 2026.

©ЦНТУ 2026.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
МОДУЛЬ 1. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ПРОЦЕСИ ЇХ МОДЕРНІЗАЦІЇ	6
Тема 1. Теоретико-методологічні підходи до розуміння сутності соціально-трудо­вих відносин і процесів їх модернізації	6
Тема 2. Конфліктність соціально-трудо­вих відносин: витоки та шляхи подолання.....	30
Тема 3. Досвід модернізації соціально-трудо­вих відносин на шляху до постіндустріального суспільства	40
МОДУЛЬ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У НАПРЯМІ ГАРМОНІЗАЦІЇ	55
Тема 4. Гармонізація соціально-трудо­вих відносин як пріоритетний вектор їх розвитку (еволюція наукової думки)	55
Тема 5. Чинники та передумови регулювання розвитку соціально-трудо­вих відносини у напрямі гармонізації.....	74
Тема 6. Принципи та механізми гармонізації соціально-трудо­вих відносин в умовах глобалізації світового розвитку	91
МОДУЛЬ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОНТЕКСТІ ЗАВДАНЬ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ТА СУСПІЛЬСТВА	101
Тема 7. Концептуальні підходи до забезпечення гармонізації розвитку соціально-трудо­вих відносин в Україні.....	101
Тема 8. Методичні основи оцінювання рівня гармонізації соціально-трудо­вих відносин	110
Тема 9. Удосконалення моніторингу соціально-трудо­вих відносин на різних економічних рівнях в умовах цифровізації економіки	132
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	145
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	148

ВСТУП

На сучасному етапі розвитку українського суспільства загострюються численні суперечності та проблеми, які комплексно впливають на формування і динаміку соціально-трудових відносин (СТВ). З огляду на міжнародний досвід, саме ці відносини є чутливим індикатором результативності реформ, рівня цивілізованого ставлення до людини праці, ступеня задоволення її актуальних потреб і забезпечення трудових прав. Формування України як сучасної держави з розвиненою ринковою економікою зумовлює необхідність особливо уважного ставлення до стану соціально-трудових відносин, оскільки накопичення конфліктного потенціалу в цій сфері здатне призвести до руйнівних наслідків для економіки та суспільства, створюючи ризики значних, часто непередбачуваних втрат.

Участь України в євроінтеграційних процесах істотно підвищує попит на фахівців із широким світоглядом, розвиненим аналітичним мисленням і високим рівнем соціальної відповідальності. Такі фахівці мають чітко усвідомлювати потребу глибоких, прогресивних змін у сфері СТВ, орієнтуватися на пошук прийнятних шляхів їх модернізації, розуміти важливість вибудовування дієвого соціального діалогу між основними суб'єктами трудових відносин.

Необхідність ґрунтовного опанування засад теорії соціально-трудових відносин і можливостей їх подальшої модернізації в Україні сьогодні зумовлюється безпрецедентним комплексом викликів. Окрім глобалізаційних впливів та загострення міжнародної конкуренції за ресурси в умовах переходу до економіки знань, визначальним чинником стала війна, що спричинила критичну деформацію соціально-трудої сфери. Руйнування інфраструктури, масштабні міграційні процеси та втрата людського капіталу вимагають переосмислення підходів до державної політики, де пріоритетом має стати не лише соціальна відповідальність, а й безпека праці, збереження кадрового потенціалу та адаптація до воєнних реалій. Відновлення економіки та побудова адекватної соціальної організації праці на макро-, мезо- та мікрорівнях нині неможливі без урахування нових загроз та необхідності створення гнучких, захищених умов життєдіяльності громадян.

Навчальна дисципліна «Сучасна теорія соціально-трудових відносин» покликана розкрити новітні наукові підходи до розуміння сутності соціально-трудових відносин (СТВ) та окреслити можливості

забезпечення їх якісного розвитку в інтересах гармонізації соціально-трудової сфери й підтримки сталого економічного зростання країни.

Метою навчальної дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти сучасних знань про соціально-трудові відносини, розуміння глибинних причин їх деформацій, опанування підходами до подолання соціально-трудових конфліктів, а також усвідомлення необхідності підвищення соціальної відповідальності держави, суб'єктів господарювання та громадян за забезпечення гідних умов праці та життя.

Завдання дисципліни передбачають ознайомлення з еволюцією наукової думки щодо соціально-трудових відносин, опрацювання наукових підходів до оцінювання їхнього стану на різних економічних рівнях та механізмів регулювання, вивчення можливостей передбачення трудових конфліктів і посилення соціального діалогу з урахуванням глобальних тенденцій зростання ролі людського капіталу, інформації, науки, цифровізації усіх сфер життя. Вивчення дисципліни спрямоване також на розвиток здібностей до науково-дослідницької роботи, формування навичок аналітичного оцінювання стану СТВ і здатності до пошуку науково обґрунтованих рішень щодо їх регулювання.

Об'єктом вивчення є процеси гармонізації соціально-трудових відносин. Предметом дисципліни виступають теоретичні та прикладні питання формування й розвитку гармонійних соціально-трудових відносин у суспільстві.

Структура навчального посібника охоплює три розділи, в яких послідовно розкриваються сутність соціально-трудових відносин, теоретичні засади їх регулювання, напрями вдосконалення СТВ у контексті завдань модернізації економіки та суспільства. У процесі підготовки посібника використано результати багаторічних наукових досліджень авторів у сфері соціально-трудових відносин.

Навчальний посібник «Сучасна теорія соціально-трудових відносин» рекомендовано для студентів економічних спеціальностей і аспірантів, які вивчають відповідний курс. Водночас книга може бути корисною для викладачів та практикуючих фахівців, що цікавляться актуальними проблемами економіки праці та сучасними підходами до теорії соціально-трудових відносин.

МОДУЛЬ 1. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ПРОЦЕСИ ЇХ МОДЕРНІЗАЦІЇ

Тема 1. Теоретико-методологічні підходи до розуміння сутності соціально-трудоуих відносин і процесів їх модернізації

Проблематика взаємодії суб'єктів у сфері праці завжди перебувала в центрі уваги як науковців, так і практиків, адже від характеру та змісту цих відносин безпосередньо залежать результативність виробництва, зростання добробуту та перспективи розвитку нації. Водночас деструктивні відносини неминуче призводять до економічного спаду, соціальної деградації та загострення конфліктів.

Перехід України до ринкової моделі економіки справив складний і суперечливий вплив на трудову сферу, оголивши низку системних проблем, що потребують нагального вирішення.

Підсумки трансформації соціально-трудоуих відносин (СТВ), яка триває з 1991 року, звертають увагу на асиметрію в їх розвитку:

- спостерігається неефективність соціального діалогу на різних економічних рівнях;
- нівелювання або недооцінка багатьох соціальних цінностей;
- поглиблення нерівності доходів;
- поширення тіньової зайнятості;
- якісно-структурні дисбаланси на ринку праці.

Парадоксальним стало зuboжіння інтелектуальної еліти – лікарів, освітян, науковців та кваліфікованих виробничників. Наявний людський капітал використовується нераціонально, стимули до інноваційної праці відсутні, трудові права найманих працівників часто порушуються, а вплив профспілок та колективних угод стрімко слабшає.

За таких умов очевидною стає необхідність глибокого вивчення методологічних засад соціально-трудоуих відносин, об'єктивної оцінки їх стану та пошуку дієвих механізмів їх модернізації.

Питання розбудови цивілізованої моделі соціально-трудоуих відносин в Україні та ефективного регулювання їх розвитку в сучасних економічних реаліях все ще потребують глибоких досліджень та наукових дискусій.

Систематизація чинників, що зумовлюють необхідність оновлення методологічних підходів до вивчення соціально-трудоуих відносин в Україні, наведена у таблиці 1.1.

**Чинники оновлення методологічних підходів до вивчення
соціально-трудових відносин в Україні**

Чинники та умови	Результат дії чинників
1. Нові умови трудової діяльності на етапі ринкової трансформації економіки	Трудові відносини перейшли межу відносин суто в процесі праці, мають більш ширший зміст, ніж у плановій економіці
2. Змінилися суб'єкти соціально-трудових відносин	На зміну відносинам «держава-працівник» прийшли відносини «роботодавець–найманий працівник», де роботодавець представляє різні форми власності; профспілки стали самостійними та незалежними
3. Змінився характер СТВ	Відносини набули відверто суперечливий характер
4. Змінився спосіб регулювання СТВ	Підвищення ролі договірного регулювання відносин між роботодавцем і найманими працівниками (колективного та індивідуального)
5. Держава відмовилася від патерналізму у соціально-трудовах відносинах	Створилися умови для підвищеної експлуатації праці за рахунок заниженої оплати праці, економії на умовах праці, збільшенні тривалості робочого дня. Зросла різниця між ціною і вартістю робочої сили
6. Економічна криза, структурна перебудова економіки призвели до випереджального розвитку невиробничої сфери, зростання зайнятості у сфері малого й середнього бізнесу	Послаблення ролі трудового колективу; тенденції децентралізації колективних переговорів, поширення практики застосування індивідуальних трудових контрактів. Зростає потреба в індивідуалізації оцінки праці та її оплати, що має дещо спільне з особливостями СТВ на етапі постіндустріального розвитку
7. Вхідження України у світову економічну систему. Глобалізація економічного життя. Зростання ролі інформації, науки, людської особистості. Пріоритетність завдань соціальної орієнтації розвитку світової економіки	Головним джерелом інноваційного розвитку економіки стає використання людського капіталу. Зростає потреба в ефективних інвестиціях в людину. Виникає необхідність заміни суто економічної парадигми розвитку на соціокультурну. Потреба у гуманізації та гармонізації СТВ, зростанні соціальної відповідальності держави, суб'єктів господарювання, громадян за створення гідних умов праці і життя

Коментуючи зміст таблиці, важливо підкреслити, що за роки ринкових перетворень змінилися суб'єкти, характер і умови трудової діяльності. Відбулося загострення протиріччя між працею і капіталом в питаннях оплати, умов праці, найму на роботу та звільнення, соціального захисту. В результаті відходу держави від практики патерналізму, деформацій в соціальній політиці виникла система підвищеної експлуатації праці, яка проявилася у заниженні розміру заробітної плати, надмірній економії на умовах праці, невідповідності оплати праці реальній вартості робочої сили, збільшенні тривалості робочого дня. У регулюванні відносин «роботодавець – працівник» провідну роль стало грати договірне регулювання. В нових економічних умовах держава вже не реалізує себе в якості безпосереднього суб'єкта таких відносин, залишаючись поза їх межами, її завдання – проводити соціальну політику, виконувати роль арбітра, консультанта, гаранта досягнутих угод. Отже, відносини між роботодавцями і найманими працівниками на етапі ринкових перетворень в Україні суттєво ускладнилися.

Вагомість зазначеної проблеми об'єктивно посилюється наявністю численних соціальних втрат, які зазнало суспільство упродовж років ринкових реформ, коли пріоритетними вважалися передусім економічні перетворення та недооцінювалися соціальні питання, що стосувалися умов життя і праці громадян і суспільства в цілому, розвитку інститутів, які охоплюють своєю діяльністю соціально-трудова сферу.

Тому далі вважаємо за необхідне приділити окрему увагу аналізу еволюції наукової думки з приводу визначення сутності СТВ, можливостей їх вдосконалення (еволюцію наукової думки подано у табл.1.2), з'ясуванню витоків конфліктів у відносинах «роботодавець – найманий працівник», визначенню основних напрямів вдосконалення методології дослідження СТВ.

Таблиця 1.2

Еволюція наукової думки про соціально-трудова відносини та їх вдосконалення

Представники наукових шкіл	Період часу	Напрями досліджень, ідеї щодо вдосконалення СТВ
1	2	3
Т. Мор	XVI ст.	Критика капіталізму, експлуатації праці, ідея скасування приватної власності – причини пониження робітників

Продовження таблиці 1.2

1	2	3
Сен-Симон, Ш. Фур'є, Р. Оуен	XVIII ст.	Ідеї необхідності трудового виховання, подолання суперечностей між розумовою і фізичною працею
А. Сміт, У. Петті, Д. Рикардо	XVIII ст.	Праця – джерело багатства, створення трудової теорії вартості, запровадження поняття «робоча сила»
А. Шторх, Т. Степанов, А. Бутовський, К. Бабст, С. Витте	XIX ст.	Потребують належної уваги гуманітарні аспекти трудових відносин; праця, спрямована на створення «нематеріального капіталу» (здоров'я, здібності людини, розумові, моральні якості тощо), має не менше значення ніж праця, що створює матеріальні блага
К. Маркс, Ф. Енгельс	XIX ст.	Трудова теорія ґрунтується на положенні, що в умовах капіталізму працівники продають свою робочу силу, СТВ будуються на експлуатації праці як способу отримання додаткової вартості; регулювання трудових відносин потребує ліквідації приватної власності і заміни капіталізму соціалізмом
В.І. Ленін	Початок XX ст.	Ідея усунення приватної власності, проведення націоналізації як бази соціальної рівності у трудових відносинах, усунення експлуатації і соціальних конфліктів
Туган- Барановський М.І., Менделєєв Д.І., Булгаков С.М.	Початок XX ст.	Російські та українські вчені-економісти, філософи вважають за необхідне для успіху господарчого розвитку залучати соціокультурні регулятори трудових відносин, духовний потенціал народу (елементи теорії людських відносин)
Ф.Тейлор, Г. Гантт, Г. Емерсон та ін.	Початок XX ст.	Регулювання трудових відносин, продуктивності праці пов'язують, передусім, з економічним примусом, матеріальним стимулюванням на основі наукової організації праці
Е. Мейо	20-30-ті рр. XX ст.	Зростання продуктивності праці, поліпшення СТВ має забезпечуватися не лише матеріальними стимулами, а й створенням сприятливого психологічного клімату
Гастев О.К, Керженцев П.М., Єсманський П.М., Дунаєвський Ф.Р. та ін.	20-30 рр. XX ст.	Зростання продуктивності праці потребує вивчення потреб і сутності процесу праці; є необхідним створення теорії управління людьми; поліпшення трудових результатів потребує підбору, навчання, стимулювання кадрів, вивчення процесу поєднання людини і виробничого середовища; регулювання трудових відносин потребує вивчення психологічного стану людини.

Продовження таблиці 1.2

1	2	3
Струмилін С.Г	20-30 рр. XX ст.	Здатність працювати із найбільшою віддачею залежить від капіталовкладень в освіту, охорону здоров'я.
Дж. Кейнс	XX ст.	Ідея необхідності державного регулювання зайнятості, ефективності праці та її оплати
М. Фридмен, Ф. Хайек	XX ст.	Регулювання безробіття пов'язане, передусім, з рухом грошей, грошовою політикою держави
Д. Мак-Грегор	XX ст.	Ефективне регулювання трудових відносин має базуватися на створенні таких виробничих умов, які б не стримували розвиток творчих здібностей, ініціативу
Л. Ерхард	50-ті рр. XX ст.	Зростання продуктивності праці, національного багатства має досягатися на основі соціальної орієнтації ринкової економіки
Ф. Герцберг	60-ті рр. XX ст.	Підвищення мотивації праці залежить від стимулювання інтересу працівника до змісту праці, прояву творчості, освітньо-професійного розвитку
Н. Геррик, М. Маккобі,	60-70 рр. XX ст.	Ідеї «гуманізації праці» – створення більш привабливих, «людських» умов праці
Беккер Г., Т. Шульц	60-70 рр.	Обґрунтування теорії «людського капіталу», необхідності інвестування у розвиток людини
А. Маслоу, Д. Мак-Клеланд, В. Врум, Е. Лоулер, Д. Сінк	70-80 рр. XX ст.	Ідеї щодо вияву структури потреб, які визначають тип трудової поведінки; методи мотиваційного впливу з урахуванням потреб, трудових очікувань; концепції «якості трудового життя» – задоволення потреб працівника в матеріальному, духовному, соціально-психологічному вимірі, ідеї управління людськими ресурсами.
Ядов В.А., Здравомислов П.Г., Капустін Є.І., Карпукін Д.М., Куліков В.В., Яковлев Р.А., Колосова Р.П. та ін.	70-90 рр. XX ст.	Створення ергономіки, вдосконалення нормування праці, пошуки ефективних систем стимулювання продуктивності праці, вивчення мотивів трудової діяльності, розробка та вдосконалення програм соціального захисту. Розробка рекомендацій щодо підняття статусу й ролі трудового колективу (рад), профспілок у вирішенні конфліктних питань і соціальних проблем

Продовження таблиці 1.2

1	2	3
<p>Амоша О.І., Бандур С.І., Богиня Д.П., Бондар І.К., Долішній М.І., Дороніна О.А., Злупко С.М., Грішнова О.А., Куценко В.І., Колот А.М., Кравченко І.С., Костишина Т.А., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Макарова О.В., Новіков В.М., Новікова О.Ф., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Петюх В.М., Романюк М.Д., Садова У.Я., Семів Л.К., Семикіна М.В., Шаульська Л.В., та інші.</p>	<p>90-ті роки XX-го ст. – початок XXI ст.</p>	<p>Обґрунтовано необхідність комплексного підходу до оцінювання та регулювання соціально-трудових відносин на основі реформування оплати праці та доходів, зниження соціальних ризиків. Встановлено тісний зв'язок стану СТВ із якістю людського розвитку, ефективністю інвестицій в людський капітал. Комплексні дослідження стану трудових відносин, його впливу на якість трудового потенціалу, стан мотивації праці, конкурентоспроможність робочої сили, міграційну поведінку. Оцінка стану соціально-трудових відносин через призму соціальних, економічних та демографічних процесів, впливів глобалізації.</p> <p>Розробка засад соціального партнерства, рекомендацій щодо реформування оплати праці й доходів, соціальної сфери; пропонуються напрями підвищення прав і гарантій у трудовій сфері та їх забезпечення, шляхи оптимального відтворення людського потенціалу країни, соціального захисту населення, проведення всеукраїнського соціального моніторингу.</p> <p>Пропонуються рекомендації щодо соціалізації ринку праці, мінімізації соціальних ризиків, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних працівників, забезпечення якісного людського розвитку, модернізації суспільства тощо.</p>

Систематизація еволюції наукової думки (табл.1.2) свідчить, що покоління дослідників, починаючи з давніх часів, предметом своєї уваги обирали працю і відносини людей в процесі праці. Водночас, представники різних наукових напрямів і шкіл неоднаково підходили до розуміння сутності трудових відносин, оцінки глибинних причин трудових конфліктів та можливостей їх усунення. Завдяки їх науковим пошукам уявлення про взаємовідносини роботодавця і найманого працівника, шляхи їх вдосконалення поступово збагачувалися.

Виникненню та поширенню терміну «соціально-трудові відносини» передували непростий розвиток економічної науки на тлі зрушень в економіці і суспільстві загалом. Перші теорії і концепції відображали прагнення не стільки поліпшити трудові відносини, скільки знайти засоби підвищення продуктивності праці, вдосконалити організацію

виробництва, забезпечити безконфліктність ситуацій на підприємствах, не приділяючи достатню увагу відносинам адміністрації з найманими працівниками.

В умовах масового виробництва на початку ХХ ст. для зростання продуктивності праці було достатньо наявності економічного примусу, матеріальних стимулів і застосування методів наукової організації праці, які запропонували Ф. Тейлор, Т. Форд та їхні послідовники. З часом уявлення про спектр трудових відносин поширюються, адже взаємовідносини роботодавця і працівника крім безпосереднього процесу праці об'єктивно торкаються низки інших питань, зокрема профорієнтації, навчання та перенавчання кадрів, організації, нормування, оплати праці, умов та охорони праці, соціального захисту суб'єктів трудових відносин тощо. В теорії і практиці управління працею набуває важливого значення соціальний зміст трудових відносин.

У 50-ті роки ХХ ст. поступово себе вичерпує старий техніко-технологічний спосіб виробництва, в індустріально розвинених країнах розпочинається масове технологічне оновлення виробництва, що потребує у свою чергу, підвищення вимог до освітньої і професійної підготовки персоналу, посилення трудової мотивації, відповідальності, трудової дисципліни, тобто якісно нового відношення найманих працівників до праці. Еволюція наукових уявлень у другій половині ХХ ст. приводить до необхідності подолання технократичного підходу до ролі людини у виробництві, утвердження соціальної переорієнтації економіки, розвитку гуманізації праці і трудових відносин, появи ідеї соціального партнерства як прояву соціалізації трудової сфери. Цей складний соціальний феномен може виступати і як тип СТВ (на окремому підприємстві в окремий період часу), і як засіб їхнього регулювання та розвитку, і як стадія їхнього розвитку. У суспільстві, де легко задовольняються матеріальні потреби, переважають духовні потреби, де виробництво потребує не людей-факторів, а високорозвинених особистостей, стає очевидним зростання ролі людини, її знань, вмінь, навичок, здібностей: на виробництві, у науково-технічному прогресі, при накопиченні національного багатства.

Теоретичними передумовами такого розвитку наукової думки слід вважати результати наукових пошуків Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегора (теорії потреб, теорія людських відносин), Д. Мак-Клеланда, В. Врума, Е. Лоулера, Д. Сінка (мотиваційні теорії), Ф. Герцберга

(теорія «збагачення праці»), Г. Беккера, Г. Менсера, Т. Шульца, Г. Боуена, Л. Туроу (теорії людського капіталу) та ін.

Інтенсивні темпи розширеного відтворення в середині 70-х років сприяли гуманізації праці у всіх сферах, поступового формування ринкових економік соціального спрямування. Уявлення про характер концепції «гуманізації праці» дають чотири основних принципи, викладені Н. Герріком та М. Маккобі: безпеки, справедливості, розвитку особистості, демократії. З часом наукова думка сходиться до інституційних теорій. Один із засновників цього напрямку Д. Норт визначає інститут як «правило гри» в суспільстві, точніше – створення людиною обмежуючих рамок, які організують взаємодію між людьми (конституції, закони, традиції, звички тощо).

Матеріальними передумовами зміни наукових уявлень у сфері праці стають глобальні трансформації світової економіки, сплеск НТР, автоматизації, комп'ютеризації, зародження нового технологічного укладу, ознаки перетворення індустріального суспільства в постіндустріальне. У країнах розвиненої ринкової економіки якість трудового життя стає все більш залежною від ступеню гуманізації праці, яка передбачає зростання творчого змісту праці, підпорядкування інтересам розвитку особистості умов та організації трудової діяльності, формування стимулів і мотивів з боку організації. Серед засновників зарубіжних концепцій людського розвитку, соціалізації трудових відносин виокремлюються всесвітньо відомі імена Е. Мейо, Л. Ерхарда, Ф. Герцберга, А. Маслоу, Г. Беккера, Т. Шульца та ін.

Разом с тим, справедливо зазначити, що паростки ідей людського розвитку з'явилися на території Росії та України значно раніше, ніж в США і Західній Європі: про цінність людської особистості, вагомість «нематеріального» капіталу писали російські та українські вчені ще у XIX сторіччі (Шторх А., Степанов Т., Бутовський А., Бабст К., Витте С.), тобто майже за 100 років раніше, ніж з'явилися відомі сьогодні теорії «людських відносин», теорія «людського капіталу», що одержали широкого визнання наприкінці XX сторіччя; Туган-Барановський М.І., Менделєєв Д.І., Булгаков С.М. на півстоліття раніше, ніж це було визнано в світі, висловили думку щодо необхідності запровадження соціокультурних регуляторів трудових відносин, використання духовного потенціалу народу як основи економічних зрушень; Струмилінін С.Г. (у 30-ті роки) була доведена економічна доцільність інвестицій в освіту, охорону здоров'я для забезпечення трудової віддачі, зростання продуктивності праці, регулювання трудових відносин.

Отже, наукова думка наших талановитих співвітчизників не тільки не відставала, а навіть випереджала світові досягнення. Інша річ – можливості й масштаби реалізації ідей соціального розвитку у сфері праці. В умовах планової централізованої економіки в колишньому Союзі РСР вони були обмеженими порівняно з можливостями країн з розвинутою ринковою економікою. Заради справедливості, слід підкреслити, що чимало позитивного розвинені країни Заходу запозичили саме з радянського досвіду. Це стосується питань соціального захисту, участі робітників в управлінні, створенні робочих комітетів і рад, розвитку колективізму на виробництві, організації змагання між працівниками, руху винахідників та раціоналізаторів тощо. Ринок праці у 70-ті роки відрізнявся такими характеристиками як гарантія зайнятості, стабільність зайнятості, забезпечення трудящих стабільними доходами, що само по собі було і є безперечною цінністю, проте, з іншого боку, «негнучкість» такого ринку прискорила появу негативних наслідків для трудових відносин – високих витрат на робочу силу, гальмування мобільності робочої сили, перешкоджання встановленню раціональних режимів роботи тощо, що на межі 80-90-х рр. певною мірою посилювало кризу виробництва і кризу зайнятості.

За радянських часів увага дослідників була сконцентрована на таких важливих чинниках розвитку трудових відносин як створення ергономіки, вдосконалення нормування праці, пошуки ефективних систем стимулювання зайнятості, продуктивності праці, вивчення мотивів трудової діяльності, розробка та вдосконалення програм соціального захисту працівників, підвищення статусу й ролі трудового колективу (рад), профспілок у розв'язанні трудових конфліктів, соціальних проблем, створенні всеохоплюючої системи підготовки кадрів (окреслені питання піднімали у своїх наукових працях Ядов В.А., Здравомислов П.Г., Підмарков В.Г., Ропсина В.П., Зараковський Г.М., Капустін Є.І., Карпухін Д.М., Забродін Ю.М., Куліков В.В., Онікієнко В.В., Богиня Д.П., Яковлев Р.А. та ін.).

В умовах ринкової трансформації економіки, на тлі кризових явищ, появи безробіття, падіння рівня життя, знецінення оплати праці і доходів, проблеми соціально-трудова відносин в Україні, як і в інших країнах СНД, набули гострого характеру, що обумовило пошуки прийнятних методів їх регулювання.

Вітчизняна наука про працю у 90-ті роки і надалі поступово звільняється від ідеологічного «нашарування», в науковий обіг входить категорія соціально-трудова відносини. З цього приводу

виникає логічне питання: чому б не обмежитись терміном «трудові відносини», адже праця за своєю природою завжди була і є явищем соціальним? Очевидно, відповідь необхідно шукати в історичному розвитку суспільства: «насиченість» трудових відносин соціальним змістом була завжди неоднаковою, міра «соціальності» залежить від «повороту» до людини, захисту її інтересів. Прийняття до наукового обігу нової категорії можна розцінити як факт визнання загальносвітового процесу «соціалізації», пріоритетності людського розвитку.

Важливо підкреслити, що в сучасній науковій літературі поки ще не сформувалася єдина остаточна точка зору щодо трактування терміну «соціально-трудові відносини». Стосовно вітчизняних джерел таке явище можна пояснити тим, що в умовах планової централізованої економіки існувало поняття «виробничі відносини» (соціалістичні й капіталістичні), зміст якого тлумачився як відносини людей у процесі суспільного виробництва, обміну, розподілу та споживання. Характер таких відносин визначався з ідеологічних позицій відношенням людей до засобів виробництва.

У свою чергу, на Заході економісти та соціологи тривалий час широко використовували термін «індустріальні відносини», який, до речі, означав дещо інше, ніж згадані вище «виробничі відносини», а саме, – комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями, включаючи відносини власності. При цьому західні вчені особливу увагу приділяли у різних теоріях «конфліктам інтересів» (так званим «індустріальним конфліктам» [10, с. 246]), використання ж терміну «трудові відносини», як правило, стосувалося відносин на ринку праці.

У сучасній науковій літературі склалися три основні підходи до визначення сутності соціально-трудових відносин, які різняться акцентами та рівнем охоплення взаємодій.

Перший підхід – *процесно-інституційний* – представлений, наприклад у роботах провідних вітчизняних дослідників, зокрема Колода А.М., Грішнєвої О.А., Петрової І.Л., Новікової О.Ф., Бандура С.І. та ін. Вони трактують соціально-трудові відносини як процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участю держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів

якості життя та ефективності виробництва. Цей підхід наголошує на багатосуб'єктності відносин та їхній спрямованості на гармонізацію економічних і соціальних цілей.

Другий підхід – *соціально-психологічний*. Він розглядає соціально-трудова відносини через призму міждисциплінарного аналізу. Його прихильники стверджують, що «соціально-трудова відносини характеризуються економічними, психологічними, правовими аспектами взаємозв'язків індивідуумів і соціальних груп у процесах, які обумовлені трудовою діяльністю». Особливістю цього підходу є увага до неформальних, емоційно-мотиваційних та правових складових взаємодії, що знаходиться у сфері міждисциплінарного трактування – з боку поведінкової економіки, психології і трудового права.

Третій підхід – *інституційно-регулятивний* – домінує у працях зарубіжних науковців і концентрується на інституційному забезпеченні взаємодії соціальних партнерів. Згідно з цим підходом, соціально-трудова відносини розглядаються переважно як сукупність інститутів та певних процедур, спрямованих на визначення умов зайнятості, оплати праці, соціальної захищеності працівників, їх узгодження та коригування з урахуванням зміни обставин та інтересів зацікавлених сторін, тобто профспілок і роботодавців. Такий погляд підкреслює формалізовані механізми регулювання та роль колективних переговорів у вирішенні трудових питань.

Усі три підходи взаємодоповнюють один одного, формуючи цілісне уявлення про багатовимірність соціально-трудова відносин як складного суспільного феномену.

Існуюча різниця в підходах, на нашу думку, не є суперечливою, проте вона зумовлена зосередженням авторів на певних аспектах взаємовідносин соціальних партнерів у сфері праці. Водночас, на нашу думку, у визначенні важливо відобразити стратегічний орієнтир розвитку соціально-трудова відносин, спрямованість їх на зростання ефективності праці, гармонізацію змісту таких відносин, реалізацію ідей соціалізації.

Узагальнюючи наукові підходи, пропонуємо таке визначення: соціально-трудова відносини – це взаємовідносини між найманими працівниками й роботодавцями з приводу працевлаштування, праці, її умов, оплати, соціального захисту, освітньо-професійного розвитку, які за участю держави та на засадах колективно-договірного регулювання набувають цивілізованих форм, підкріплюються соціальними гарантіями, спрямовуються на забезпечення ефективної

праці та безконфліктної збалансованості інтересів. Вважаємо, що запропоноване визначення зосереджує увагу на сенсі їх гармонізації, забезпеченні результативності трудових зусиль. Останнє має вагомe значення, адже ефективність праці та соціальні цінності опинилися поза увагою реформаторів в період ринкових перетворень, що призвело до зниження продуктивності праці, соціальних втрат.

Нагадаємо, що в літературі під суб'єктом соціально-трудоxих відносин розуміють юридичну або фізичну особу, яка володіє первинними або делегованими первинним носієм правами: найманий працівник, об'єднання найманих працівників чи його орган, роботодавець, об'єднання роботодавців чи його орган, органи виконавчої влади, місцеве самоврядування. У систематизації суб'єктів прийнято їх диференціювати за рівнями: виробничий, територіальний (регіональний), галузевий, національний.

Так, на виробничому рівні суб'єктом СТВ від наймача робочої сили (роботодавця) виступає власник підприємства або уповноважений ним орган, від найманих працівників – сам працівник як носій встановленого трудовим законодавством первинного права. Іншим суб'єктом є організація найманих працівників – місцева організація профспілки в особі виборного органу. Законодавством передбачено ще один суб'єкт – представники працюючих, обрані й уповноважені трудовим колективом.

На територіальному рівні суб'єктами СТВ є роботодавці та наймані працівники, які вступають у прямі стосунки як прямо (сфера прямого найму працівників у межах індивідуального трудового договору), так і опосередковано (через наявне законодавчо або делеговане роботодавцями представництво частини повноважень територіальним чи іншим об'єднанням). Наймані працівники реалізують своє право також через власні організації і об'єднання – профспілки: на обласному рівні – обласні комітети, ради, федерації; на районному – у найчисленніших організаціях профспілок, де є представницький орган.

На галузевому рівні сторона роботодавців видозмінюється відповідно до процесів економічних реформ, набувають розмаху їх об'єднання. Наймані працівники на цьому рівні практично не змінили своє представництво. Традиційно цю функцію виконують галузеві профспілки. На національному рівні інтереси найманих працівників представляє Федерація профспілок України, а роботодавців – їх об'єднання (Український союз промисловців і підприємців, Спілка орендарів і підприємців України та ін.).

У формуванні СТВ умовно можна виокремити два етапи.

На I-му етапі відбувається виникнення таких відносин шляхом переговорів між роботодавцем і працівником з приводу купівлі-продажу трудових послуг, тобто умов найму та використання робочої сили, включаючи обсяг і зміст роботи, умов праці та її оплати, визначення певних соціальних гарантій (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Етапи та зміст формування соціально-трудова відносин

Етапи	Сутність відносин
I етап трудових відносин	Переговори між працівником і роботодавцем – юридично незалежними рівноправними суб'єктами з приводу умов найму, змісту, обсягу роботи, умов оплати, соціальних гарантій. Укладання угоди (трудова угода). Початок обміну між власником робочої сили і власником засобів виробництва.
II етап трудових відносин (за змістом набувають характеру СТВ)	Відносини з приводу використання трудових послуг робочої сили. Відносини характеризуються нерівноправністю суб'єктів, обмеженням прав власника робочої сили в результаті передачі права користування трудовими послугами робочої сили.
	Відносини з приводу формування адекватних сучасним вимогам якісних характеристик працівника: здоров'я, освіти, професійної підготовки, професійної майстерності, трудової мотивації тощо.
	Відносини з приводу функціонування ринку праці, мобільності робочої сили між підприємствами, галузями, регіонами соціально-професійної мобільності тощо.
	Відносини з приводу створення, функціонування відповідної матеріально-технічної бази для здійснення трудової діяльності. Провідне значення для даного блоку відносин мають відносини власності на матеріально-речові фактори.
	Відносини з приводу вартісного розподілу створеного продукту праці. Провідне значення для цього блоку відносин мають відносини власності на результати праці.
	Відносини власності з приводу кінцевого споживання створеного продукту – розподіл між різними соціальними верствами, групами, що визначає особливості та ступінь соціальної диференціації.

II-й етап відбиває особливості використання трудових послуг робочої сили, більш насичений соціальний зміст трудових відносин. Зауважимо, що саме на цьому етапі може мати прояв нерівноправність одного із суб'єктів, зумовлена обмеженням прав власника робочої сили в результаті передачі права користування його трудовими послугами.

Вважаємо, що кожен етап розвитку соціально-трудова відносин потребує певних підходів у вивченні з метою вибору оптимальних методів регулювання й попередження конфліктних ситуацій.

На наш погляд, методологія дослідження СТВ має охоплювати декілька напрямів:

по-перше, визначення суб'єктів таких відносин та взаємозв'язку між ними, предмету таких відносин, рівня розгляду (макро-, мезо-, мікрорівні);

по-друге, визначення типу та особливостей СТВ;

по-третє, проведення оцінки стану СТВ та з'ясування ролі найбільш впливових чинників на конкретному етапі історичного розвитку суспільства; по-четверте, визначення стратегічних цілей розвитку СТВ та відповідного механізму або системи механізмів їх розвитку, регулювання та модернізації.

Методологічна схема дослідження соціально-трудових відносин наведена на рис. 1.1.



Рис. 1.1. Методологічна схема дослідження СТВ

Вважаємо, що формування механізму регулювання соціально-трудоких відносин має бути адекватним завданням модернізації економіки та суспільства й спрямованим на прогресивний розвиток СТВ.

Модернізацію соціально-трудоких відносин розуміємо як процес прогресивних змін у взаємодії їх суб'єктів, ключовими векторами якого є:

- активізація інститутів соціального діалогу;
- підвищення взаємної відповідальності сторін за результати діяльності.

Реалізація цих змін покликана забезпечити зростання ефективності праці, соціальну стабільність, розвиток трудового потенціалу, а також дієвий захист прав та інтересів учасників соціально-трудоких відносин (рис.1.1).

З огляду на історію розвитку трудоких відносин можна стверджувати, що процеси їх модернізації (як і будь-які зміни) можуть бути керованими або стихійними. Для уникнення небезпечних наслідків стихійного розвитку СТВ, їх гострої конфліктності, важливо досягти керованості процесу їх модернізації на основі дії механізму регулювання, орієнтованого на побудову гармонічних соціально-трудоких відносин на засадах соціального діалогу. Такий механізм має передбачати систему інструментів та важелів впливу на розвиток соціально-трудоких відносин, які виконуватимуть науково-методичне, нормативно-правове, фінансово-економічне, соціально-економічне, організаційно-економічне, соціально-психологічне та інформаційне забезпечення їхньої модернізації.

Повертаючись до наведеної методологічної схеми (рис.1.1), зауважимо, що стосовно визначення типу СТВ (наприклад, патерналізм або партнерство) не може бути однозначної думки «позитивний» або «негативний» тип відносин. Світова практика має багато прикладів, коли забезпечується ефективність праці і соціальна стабільність і в тому, і в іншому разі, адже вибір побудови певного типу відносин обумовлюється традиціями, національним трудовим менталітетом, специфікою завдань установи чи підприємства.

Нині найбільш поширеними визнаються соціально-трудокі відносини, що наближаються до двох типів – соціальне партнерство й патерналізм, вони є альтернативними за методами взаємодії роботодавців і найманих працівників. Їхня сутність полягає в такому:

соціальне партнерство – це тип СТВ, який передбачає відносини спільної взаємодії учасників трудоких відносин на основі соціального

діалогу, досягнення компромісу та балансу інтересів; цьому типу відповідають завдання колективно-договірного регулювання праці на всіх економічних рівнях;

патерналізм – це соціально-трудова відносина, відмінність яких полягає в керівній ролі однієї сторони (роботодавця) і підпорядкуванні іншої (найманих працівників). У літературі такі відносини інколи називають «батьківським піклуванням», «пануванням-підпорядкуванням», проте незалежно від міри турботи власника засобів виробництва про інтереси підлеглих, їхня взаємодія ґрунтується на «диктаті» однієї сторони з меншим чи більшим демократичним забарвленням таких відносин (і навіть урахуванням позиції профспілки), жорсткою регламентацією взаємовідносин у сфері праці.

Зауважимо, що патерналізм може виступати в різних формах залежно від ступеня монополізації владних функцій уряду держави, керівників області, керівників підприємств або, навпаки, певних профспілкових організацій, рад трудових колективів (державний патерналізм, патерналізм на рівні підприємств, суспільних та профспілкових організацій, трудових колективів). Однак, попри різний історичний досвід країн світу й різні національні традиції, науковці схиляються до висновку, що на початку ХХІ ст. найбільш прогресивним типом соціально-трудова відносин себе виявляє саме соціальне партнерство, завдяки якому на засадах соціального діалогу на різних економічних рівнях можна ефективніше узгоджувати інтереси соціальних партнерів та вирішувати проблемні питання, що стосуються найму на роботу, оплати праці, соціального захисту, стимулювання праці тощо.

Загалом соціально-трудова відносини можуть розрізнятися не лише за типами, а й за іншими класифікаційними ознаками (таблиця 1.4).

Таблиця 1.4

Класифікація соціально-трудова відносин

Класифікаційна ознака	Класифікаційні групи
1	2
за типами	Патерналізм, соціальне партнерство, солідарність, субсидіарність, дискримінація, конфліктність, конкурентність (в залежності від принципу рівності або нерівності та можливостей суб'єктів СТВ впливати на досягнення балансу їх інтересів)

Продовження таблиці 1.4

1	2
за видами	<ul style="list-style-type: none"> • відносини між роботодавцем та найманим працівником з приводу трудової угоди; • відносини між найманими працівниками; між керівниками різних рівнів, іншими суб'єктами та органами СТВ з приводу трудової угоди.
за характером взаємодії	<ul style="list-style-type: none"> • професійно-кваліфікаційні; • виробничо-функціональні; • суспільно-організаційні
за способом спілкування учасників СТВ	<ul style="list-style-type: none"> • індивідуальні; • колективні; • опосередковані (безособові).
за владними повноваженнями	<ul style="list-style-type: none"> • «горизонтальні» відносини; • «вертикальні» відносини;
за рівнем (ієрархією) регулювання СТВ	<ul style="list-style-type: none"> • відносини мікроекономічного (виробничого) рівня; • відносини мезоекономічного (галузевого або регіонального) рівня; • відносини макроекономічного (національного) рівня; • відносини мегоекономічного рівня (регулювання СТВ на світовому рівні, наприклад за участю МОП).
за легітимністю	<ul style="list-style-type: none"> • офіційні; • неофіційні (тіньові)
за регламентованістю	<ul style="list-style-type: none"> • формальні (офіційно оформлені); • неформальні (офіційно не оформлені)
за принципом соціальної справедливості	<ul style="list-style-type: none"> • соціально справедливі; • соціально несправедливі.
за рівнем конфліктності	<ul style="list-style-type: none"> • деструктивні; гостроконфліктні; • конфліктні; напружені; • збалансовані
за спрямованістю в бік гармонізації	<ul style="list-style-type: none"> • прогресивні; непрогресивні; • перспективні, безперспективні; • гармонічні (збалансовані), негармонічні (незбалансовані).
за результатами дії	<ul style="list-style-type: none"> • ефективні; малоефективні; неефективні; • стабільні, нестабільні
за відкритістю методів взаємодії	<ul style="list-style-type: none"> • «прозорі» (відкриті); • «непрозорі»

Важливим методологічним завданням у дослідженні соціально-трудо­вих відносин є вибір критеріїв оцінки їх стану та ефективності розвитку. Існуючі в науковій літературі підходи щодо вибору показників оцінки стану соціально-трудо­вих відносин в умовах ринкової економіки є обмеженими та суперечливими, єдина точка зору поки не сформува­лася. Виходячи із запропонованого нами визначення категорії СТВ, вважаємо робити акцент на показниках, які відбивають

міру досягнення мети розвитку СТВ – забезпечення ефективності праці та безконфліктного збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників заради соціальної стабільності і злагоди у суспільстві.

Пошук адекватної системи індикаторів оцінки стану соціально-трудових відносин дозволяє запропонувати в якості критеріїв таке:

а) на макро- та мезоекономічному рівнях:

- динаміку продуктивності праці;
- ефективність залучення, використання й розвитку трудового потенціалу населення країни (регіону, галузі);
- збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили на національному, регіональному ринку праці;

- динаміку рівня й якості життя;

б) на мікроекономічному рівні:

- динаміку продуктивності (ефективності) праці персоналу;
- ефективність залучення, використання й розвитку трудового потенціалу підприємства (установи);

- оцінку рівня конфліктності у взаємовідносинах роботодавців і найманих працівників;

- оцінку стану мотивації праці;

- оцінку рівня задоволеності працівників працею та трудовими відносинами, а також показники якості трудового життя (систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці із урахуванням міри реалізації інтересів та потреб працівника, використання його здібностей – інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських тощо).

У групу показників, що впливають на рівень задоволеності працівника працею і трудовими відносинами на підприємстві, включаємо: привабливість робочого місця, праці для конкретного працівника; справедливість винагороди і визнання результатів праці; відповідність умов трудового процесу вимогам щодо санітарно-гігієнічних норм; можливість безперервного навчання з метою професійного зростання та розвитку особистих здібностей; мінімальний але присутній в разі необхідності нагляд з боку керівництва; участь у прийнятті рішень, які стосуються праці і долі працівників; гарантії роботи та дружні стосунки в трудовому колективі; побутове та медичне обслуговування працівників. Зміна на краще будь-якого з показників сприяє підвищенню якості трудового життя, але мотивуючий вплив якості трудового життя слід розглядати не стільки у її досягнутому рівні, скільки у напрямку динаміки.

В процесі дослідження стану соціально-трудових відносин необхідно, на нашу думку, особливу увагу приділяти вивченню динаміки інтересів суб'єктів таких відносин, мотиваційних основ трудової поведінки, що має стати передумовою мотиваційного забезпечення трудової активності, гармонізації трудових відносин. Якісна зміна інтересів та ціннісних орієнтацій у сфері праці у зв'язку з мінливістю соціально-економічної ситуації на підприємстві, в регіоні, в країні, і, як наслідок, зміна економічного і правового становища суб'єктів трудових відносин, призводить до появи нових тенденцій у розвитку таких відносин, отже до необхідності пошуку нових дієвих регуляторів, нових форм погодження інтересів для стабілізації таких відносин.

Опубліковані результати наукових досліджень українських вчених переконують в тому, що практично за усіма показниками якість трудового життя абсолютної більшості найманих працівників України не лише не відповідає сучасним вимогам, але й суттєво погіршилася порівняно з дореформеними часами. Це свідчить, передусім, про невисоку дієвість та незадовільний стан СТВ у країні в цілому і на підприємствах зокрема і, відповідно, про нагальну необхідність ретельного дослідження причин назрілих проблем СТВ, від вирішення яких залежить майбутній добробут і стабільність суспільства. Труднощі ринкових перетворень в Україні показали, що прогресивні зміни великою мірою залежать від діалогу соціальних партнерів, *узгодження їх мотивацій та інтересів*, спрямування спільних дій на підвищення ефективності праці, конкурентоспроможності робочої сили, зміцнення соціальної злагоди. На жаль, на тлі прорахунків у соціально-економічній політиці в Україні істотно втрачено потенціал розвитку трудових відносин: у сфері праці не спостерігається ефективної взаємодії роботодавців та найманих працівників, що заважає поступовому розвитку суспільства в умовах формування конкурентного середовища.

Подолання окресленого протиріччя вимагає від науки подальших пошуків дієвих засобів щодо модернізації розвитку СТВ. Особливої уваги потребує питання щодо створення мотиваційних засад модернізації СТВ. Якщо в багатьох розвинених країнах ринкової економіки ця проблема знайшла своє успішне розв'язання на засадах соціального діалогу, то в Україні її вирішення можна назвати лише частковим, яке частіше всього обмежується декларуванням. Практика ринкової трансформації економіки довела складність адаптації соціально-трудової сфери до нових умов, що знайшло свій відбиток на

відносинах роботодавців і найманих працівників в Україні, зумовило поширення формалізму у реалізації ідей соціального партнерства.

Розвиток соціально-трудових відносин завжди відбувається у певному «мотиваційному полі» під впливом історичних, культурних, соціальних, економічних, організаційних, екологічних, політичних, ментальних, правових, конкурентних та інших чинників. Останні формують взаємовідносини соціальних партнерів, лінію їх поведінки, загострюють або послаблюють соціальну напругу, визначають сенс праці, відношення до її результатів, активізують або, навпаки, знижують мотивацію до результативної трудової діяльності, прагнення до соціального діалогу.

Іншими словами, до розгляду процесу розвитку соціально-трудових відносин слід підходити комплексно, враховуючи системний мотиваційний вплив багатьох чинників.

Як відомо, праця завжди передбачає формування певного кола відносин «керівник-підлеглий», які, базуючись на тих чи інших правових нормах, складають систему СТВ – партнерських, конфліктних, відносин підкорення тощо залежно від правового статусу суб'єктів таких відносин у сфері праці, визначених законодавством інститутів та процедур, що окреслюють умови зайнятості, включаючи оплату праці і соціальний захист найманих працівників. У загальному вигляді розвиток соціально-трудових відносин можна проілюструвати за допомогою схеми на рисунку 1.2.

Аналіз існуючих у світі систем соціально-трудових відносин вказує, що, незважаючи на їхнє різноманіття, усі вони мають одне і те ж «двохполюсне ядро» – роботодавця та найманого працівника, яким більшою чи меншою мірою делегуються функції партнерства (які дають працівнику відчуття більшої економічної, соціальної, психологічної незалежності) чи підпорядкування (однобічної залежності, нерівності). Виходячи з уявлення, що будь-якому члену трудового колективу можуть бути притаманні обидві функції (переважно нерівноцінні за повноваженнями), зосереджуємо увагу на тому, що запропонована схема розвитку СТВ відбиває таку цікаву їх особливість як динамізм, мінливість у часі, тісний зв'язок з мотивацією.

Виходимо з того, що на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях на сферу відносин роботодавців і найманих працівників впливає комплекс чинників (історичних, соціокультурних, ментальних, політичних, правових, економічних, соціальних, конкурентних, організаційних, екологічних тощо), які різнобічно впливають на

мотиви трудової поведінки найманих працівників і роботодавця. Під їх суперечливим впливом вектор розвитку СТВ у кожній країні, регіоні, навіть на конкретному підприємстві може мати свою спрямованість, специфічні відмінності. Розвиток соціально-трудова відносин може йти по шляху конфліктності або по шляху співробітництва.

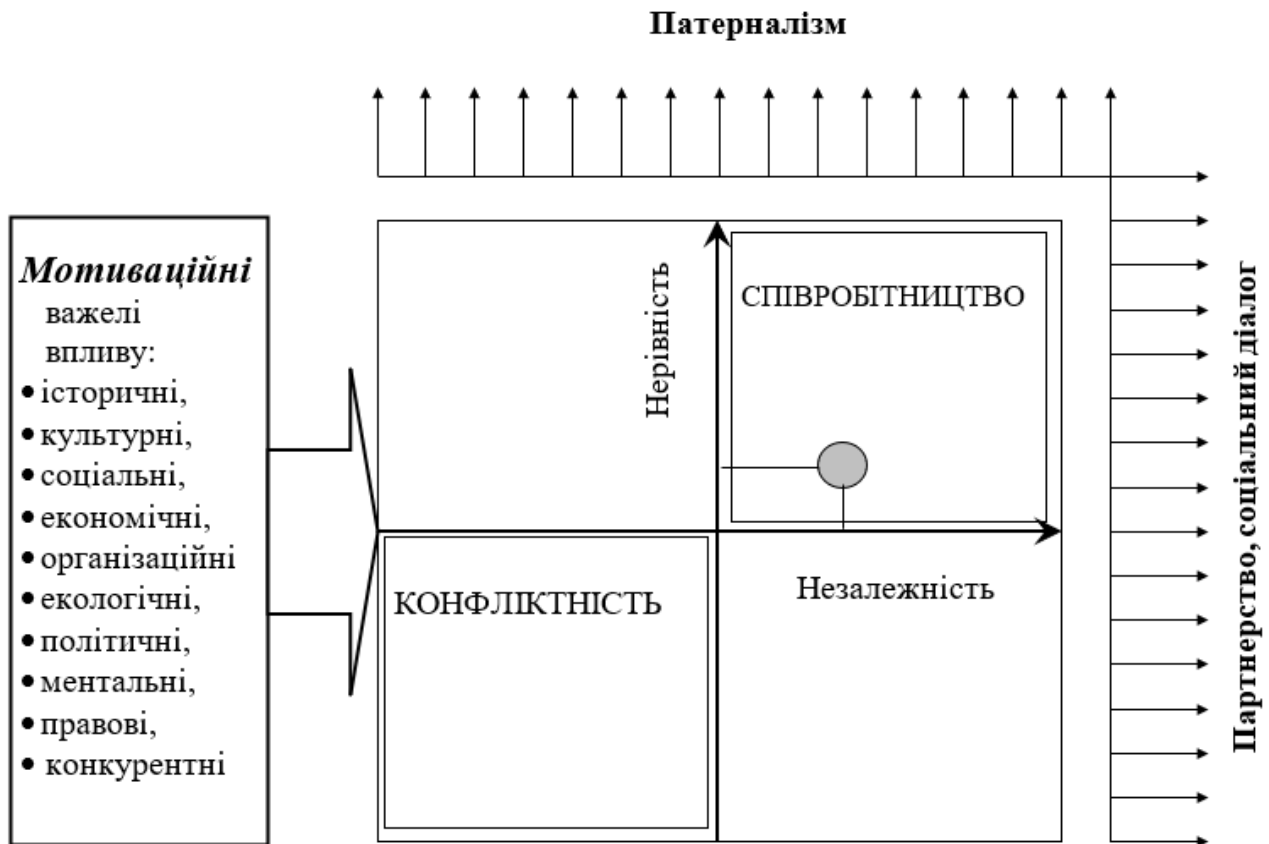


Рис. 1.2. Схема розвитку соціально-трудова відносин на мікроекономічному рівні

На відміну від існуючих концептуальних підходів до розгляду розвитку СТВ, запропонована нами схема дає уявлення про можливі напрями розвитку соціально-трудова відносин в умовах стихійного впливу окреслених чинників без цілеспрямованого регулювання: трудові орієнтації суб'єкта найманої праці описуються двома характеристиками (координатами) – ступенем незалежності (вісь абсцис) та ступенем нерівності (вісь ординат). У чистому вигляді отримуємо соціально-трудова відносини типу «партнерство» (випадок, коли суб'єктам притаманні функції переважно «незалежні») або типу «патерналізм» (функції «нерівності», односторонньої залежності від дій, вказівок, поведінки роботодавця). Позитивним значенням вісі абсцис та вісі ординат відповідає прояв співробітництва, негативним – прояв конфліктності,

що може супроводжуватись зростанням соціальної та психологічної напруги у трудових відносинах, небезпеки негативних наслідків.

Таким чином, маємо нагоду, керуючись запропонованою схемою, з одного боку, аналізувати той чи інший тип соціально-трудова відносин (або його розвиток), характерний для певного підприємства (галузі) у конкретному періоді його функціонування, з іншого, – простежувати ймовірність виникнення трудових конфліктів.

Цілком зрозуміло, що є бажаним (на наш погляд, необхідним) цілеспрямоване регулювання трудових відносин, тобто свідоме посилення або послаблення дії певних мотиваційних важелів, орієнтоване на розвиток соціально-трудова відносин саме у напрямі «співробітництва». В іншому разі матимемо спонтанний або взагалі некерований мотиваційний вплив, при якому не варто сподіватися на саморегулювання.

Проілюструвати останнє можна і на прикладі України: нестача уваги до цих питань на всіх рівнях, «залишковий підхід» до розв'язання соціальних проблем людини праці, надії реформаторів на самостійне ринкове врегулювання, які себе не виправдали, – все це за роки ринкових перетворень привело до того, що сфера соціально-трудова відносин зазнала величезних втрат, накопичила конфліктний потенціал.

Нагадаємо, що в усі часи конфліктність трудових відносин була гострою проблемою, яка межувала із соціальними потрясіннями.

XX століття і початок XXI-го в цьому контексті можуть бути найяскравішим прикладом. Еволюція світових наукових уявлень про регулювання соціально-трудова відносин відбувалася у руслі прагнень до соціальної злагоди. Тому цілком справедливо, що сьогодні у наукових підходах домінують положення теорії «соціального миру», усвідомлення необхідності піднесення соціальної відповідальності, важливості модернізації соціально-трудова відносин на основі їх регулювання у напрямі соціалізації та гуманізації.

Досвід країн розвиненої ринкової економіки переконує в тому, що перспективи розв'язання соціально-економічних проблем, передбачення та усунення трудових конфліктів пов'язані саме із налагодженням соціального діалогу, запровадженням системи соціального партнерства.

Ідеологія соціального партнерства є фундаментом сучасної демократичної моделі трудових відносин. Вона базується на відмові від концепції непримиренної класової боротьби на користь стратегії пошуку компромісів, взаємних поступок та узгодження інтересів.

Ключовим організаційним та правовим механізмом реалізації цієї ідеології виступає принцип трипартизму.

Сутність трипартизму полягає у рівноправній та відповідальній участі трьох ключових суб'єктів соціально-трудових відносин у процесах прийняття рішень, що впливають на світ праці. Ця тріада включає:

1. Найманих працівників (в особі професійних спілок та їх об'єднань), які прагнуть гідної оплати праці, безпечних умов та соціальних гарантій.

2. Роботодавців (в особі їхніх організацій та об'єднань), чийм пріоритетом є підвищення прибутковості бізнесу, продуктивності праці та стабільність регуляторного середовища.

3. Державу (в особі уряду та органів виконавчої влади), яка виконує подвійну функцію: з одного боку, вона є найбільшим роботодавцем у бюджетній сфері, а з іншого – виступає арбітром, законодавцем та гарантом дотримання досягнутих домовленостей.

Саме участь держави перетворює двосторонні відносини (біпартизм) на тристоронні, що дозволяє вивести вирішення трудових питань за межі окремого підприємства на рівень національної соціальної політики.

Система соціального партнерства є багаторівневою конструкцією, яка охоплює всі щаблі економіки, забезпечуючи наскрізне регулювання інтересів:

На національному рівні трипартизм реалізується через укладання Генеральної угоди. Тут сторони визначають стратегічні вектори соціально-економічної політики: встановлюють мінімальні соціальні стандарти (мінімальна зарплата, прожитковий мінімум), формують політику зайнятості та узгоджують законодавчі ініціативи. Це рівень макроекономічного балансу, де формуються «правила гри» для всієї країни.

На галузевому рівні взаємодія відбувається між профспілками певної галузі та об'єднаннями роботодавців відповідного сектору за участю профільного міністерства. Результатом є Галузеві угоди, що враховують специфіку виробництва (металургія, освіта, транспорт тощо), умови праці, характерні для конкретної професії, та встановлюють галузеві коефіцієнти оплати праці.

На регіональному рівні принцип трипартизму дозволяє врахувати територіальні особливості: рівень цін у регіоні, стан місцевого ринку праці, демографічну ситуацію. Територіальні угоди, що укладаються між місцевою владою, регіональними об'єднаннями роботодавців та профспілок, спрямовані на вирішення локальних соціальних проблем та розвиток інфраструктури регіону.

На виробничому (мікроекономічному) рівні, який є базовим, відносини формалізуються через Колективний договір підприємства. Хоча на цьому рівні держава безпосередньо не бере участі у переговорах (крім державних підприємств), саме тут імплементуються норми, закладені на вищих рівнях трипартизму. Це рівень безпосереднього контакту працівника і роботодавця, де вирішуються питання преміювання, графіку роботи, охорони праці та соціального захисту колективу.

Таким чином, ідеологія соціального партнерства через механізм трипартизму дозволяє трансформувати потенційні конфлікти у площину переговорного процесу. Це створює систему стримувань і противаг, де жодна зі сторін не може нав'язувати свою волю в односторонньому порядку, а змушена шукати консенсус. Тільки за умови активної та добросовісної участі усіх трьох сторін на всіх перелічених рівнях можливе досягнення соціального миру, економічної стабільності та сталого розвитку суспільства (рис. 1.3.).

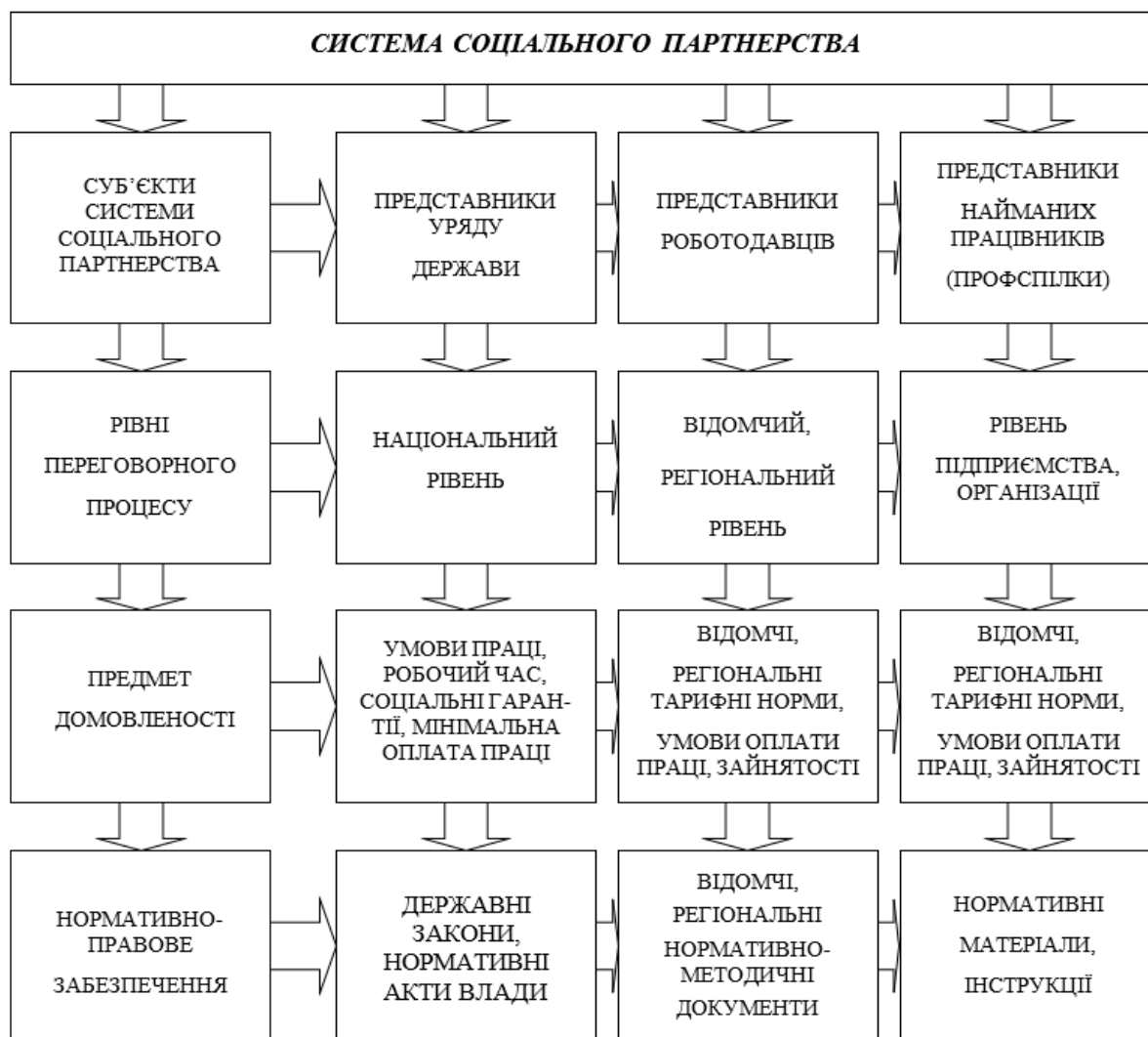


Рис. 1.3. Структурно-логічна схема системи соціального партнерства

Початок ХХІ століття актуалізував для пострадянських країн, і передусім України, проблему ефективного регулювання соціально-трудова відносин. Наукова спільнота констатує, що інститут соціального партнерства в Україні досі не став реальним механізмом узгодження інтересів, залишаючись переважно декларативним. Причини такого стану є системними і коріняться у специфіці ринкових трансформацій: відмовившись від тотального державного контролю та патерналізму в рамках лібералізації, держава не змогла побудувати якісно нову модель, що відповідає б засадам соціально орієнтованої економіки. Натомість сформувалася модель регулювання, якій властиві хаотичність, фрагментарність та передчасна відмова від централізованих важелів впливу, а наявні інструменти виявилися неспроможними забезпечити дієвий баланс інтересів учасників соціального діалогу.

Зауважимо, що на початку нового століття думки багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених збігаються в тому, що ідея рівноправного соціального партнерства не спрацьовує по причині майнової нерівності, великої диференціації в доходах роботодавців і найманих працівників. Партнерство у чистому вигляді в таких умовах видається сумнівним, тому більш правильно вести мову про розробку національної моделі соціально-трудова відносин, що будується на засадах соціального діалогу, орієнтованого на забезпечення трудових прав та інтересів сторін.

Тема 2. Конфліктність соціально-трудова відносин: витоки та шляхи подолання

Погляди дослідників на витоки соціально-трудова конфліктів, суперечностей між роботодавцем і найманим працівником та шляхи їх подолання в різні часи не були однаковими. Існує чимало прибічників думки, що причини загострення соціально-трудова відносин слід бачити у приватній власності, експлуатації праці (Т. Мор, К. Маркс, Ф. Енгельс, В. Ленін та їх послідовники).

На погляд інших дослідників, витоки конфліктів полягають у відсутності наукової організації праці, обґрунтованого нормування, несправедливості оплати праці (Ф. Тейлор, Г. Гантт, Т. Форд, Г. Емерсон та їх послідовники). Інші автори дотримуються уявлень, що корені трудових конфліктів можуть бути пов'язані з низкою різноманітних

причин – неадекватністю трудових зусиль і отримуваної винагороди за працю, нестачею дієвого державного регулювання трудових відносин, відсутністю ефективних соціальних регуляторів трудової поведінки, поширенням процесів відчуження праці в умовах зниження рівня життя.

Ескалація соціальної напруги та виникнення гострих трудових конфліктів, що переростають у крайні форми протесту, першочергово зумовлені соціальною несправедливістю та системним порушенням прав працівників через механізми експлуатації. Це явище спостерігається, коли функціонування робочої сили відбувається в режимі нееквівалентного обміну: оплата праці суттєво відстає від її реальної результативності та не покриває витрат на повноцінне відтворення життєвих сил працівника в умовах зростаючого виробничого навантаження. Через відсутність системної трансформації зв'язків між учасниками виробничого процесу та дієвого інструментарію гармонізації економічних інтересів, а також через слабкість інституційних регуляторів, здатних мінімізувати прояви експлуатації, переваги ринку нівелюються. Наслідком стає штучне заниження вартості праці, погіршення умов безпеки та послаблення регулювання СТВ. Однак варто зауважити, що зводити всі витoki протиріч виключно до цього фактору було б спрощенням.

Характеризуючи трансформацію соціально-трудоx відносин в Україні, експерти вказують на специфічну рису цього процесу. Внаслідок лібералізації держава відійшла від жорсткої регламентації, проте нові ринкові механізми ще не набули повної функціональності. Фактично сформувалася модель регулювання, невідповідна засадам соціально орієнтованої економіки: їй властиві хаотичність, відсутність системності та передчасна ліквідація централізованих важелів впливу, що робить наявні інструменти неефективними для збалансування інтересів сторін соціального діалогу.

Проте зауважуючи, що будь-які реформаторські зміни на макрорівні не дадуть очікуваних результатів, якщо вони не будуть супроводжуватися модернізацією соціально-трудоx відносин на рівні підприємств, важливо замислитися над низкою запитань: чому започатковані реформаційні зміни відбуваються так уповільнено? Чому тотальне зубожіння не активізує більшість працівників підприємств до ефективної праці? Чому не спрацьовують мотиви трудової діяльності? Відповідь, на наше переконання, слід шукати серед чинників, які сприяли впродовж багатьох років відчуженню від праці – феномену настільки своєрідному, що заслуговує окремого поглибленого вивчення.

Звертання до наукових джерел свідчить, що у вітчизняній літературі факти відчуження від трудового процесу тривалий час не знаходили повного відображення, оскільки вважалося, що загальнодержавна власність на засоби виробництва знімає цю проблему автоматично. Звичайно, такий погляд панував у радянські часи в межах існуючої тоді ідеології. Термін «відчуження» в енциклопедичних словниках радянських часів трактувався як соціальний процес, притаманний класовому антагоністичному суспільству, корені якого пов'язувалися виключно з приватною власністю на засоби виробництва. Вважалося, що соціалізм скасовує причини відчуження. Така офіційна думка в економічній теорії радянських часів була результатом безумовного прийняття ідей К. Маркса про те, що відчуження праці, що пригнічує особистість, остаточно зникає з ліквідацією приватної власності.

Проте реалії життя не підтвердили правильність такого висновку, про що свідчить досвід колишнього Союзу РСР, у тому числі України. Відмова від приватної власності не тільки не ліквідувала відчуження від праці, а більш того, у масштабах гігантського усупільнення засобів виробництва воно набуло масового характеру, в умовах зрівнялівки в оплаті праці і відсутності дієвих трудових стимулів явище відчуження призвело до зниження трудової мотивації (особливо у 70-80 роки ХХ ст.). Тому не слід шукати причини відчуження від ефективної праці тільки у формах власності.

Зарубіжні концепції відчуження праці, які одержали розвиток у другій половині ХХ-го сторіччя, відрізняються різноманіттям підходів. Їх центральні ідеї стали синтезом положень філософських, економічних, соціологічних, психологічних наук. Серед авторів концепцій відчуження заслуговують виокремлення праці філософів Е. Фромма, Ю. Хабермаса, Г. Маркузе, соціологів М. Вебера, Г. Веблена, Е. Дюргейма та інших. Особливістю їх поглядів є прагнення розв'язувати проблеми трудових відносин як проблему відчуження саме з гуманістичних позицій, виходячи з погляду на працівника як на центральну фігуру виробництва. При цьому відчуження часто розглядається як результат спустошення людини наукою і технікою, бюрократією, що зростає, впливом урбанізації, будівництвом підприємств-гігантів тощо.

В Україні протягом усього періоду ринкових трансформацій проблема відчуження у трудовій сфері активно досліджувалася широким колом вітчизняних науковців. Аналіз наукових праць дозволяє виділити щонайменше три ключові концептуальні підходи до розуміння джерел цього складного соціально-економічного явища.

Згідно з *першим підходом*, корінь проблеми вбачається насамперед у відчуженні працівника від результатів його праці. У цій парадигмі акцентується увага на тому, що продукт, створений працею, стає для робітника чужою силою, яка йому не належить і яку він не контролює. Працівник вкладає свої зусилля та час, але кінцевий результат його діяльності присвоюється іншими, що породжує почуття несправедливості та втрати сенсу.

Другий підхід фокусується на відчуженні від засобів виробництва як на фундаментальній причині. Його прихильники стверджують, що ключовим є розрив між працівником і власністю на інструменти, обладнання та виробничі потужності, а у випадку аграрного сектору – і від землі. Саме ця відсутність власності ставить робітника у залежне становище, змушуючи його продавати свою робочу силу на нееквівалентних умовах.

Найбільш *комплексне бачення* розглядає відчуження праці як багатовимірний процес, що поєднує трудові відносини з відносинами власності. У межах цього підходу виділяється ціла низка взаємопов'язаних чинників. По-перше, це економічне відчуження, що включає відокремлення виробника від об'єктивних умов праці (засобів виробництва та землі) та його примусове включення у систему найму. По-друге, це процесуальне відчуження, пов'язане з потворним впливом поділу праці на особистість, що призводить до деградації професійних навичок та байдужого ставлення до самої праці. По-третє, це соціальне відчуження, крайньою формою якого є безробіття, що примусово виштовхує людину з процесу праці як єдиного джерела засобів до існування. Зрештою, все це завершується втратою працівником власності на створений ним продукт.

Феномен відчуження найманих працівників від безпосереднього трудового процесу став першопричиною глибокої кризи у сфері праці, яка на зовнішньому рівні проявляється через масове зниження зацікавленості у продуктивній професійній діяльності. Дистанціювання співробітника від стратегічних інтересів підприємства посилюється не стільки фактом відсутності у нього прав власності на засоби виробництва, скільки внаслідок руйнування чітких механізмів нормування та об'єктивного оцінювання результатів роботи.

Додатковими каталізаторами цього процесу виступають:

- відсутність дієвих стимулів за високі досягнення;
- деформована система розподілу доходів;
- неможливість участі персоналу в прийнятті управлінських рішень;

- збіднення змісту самої праці, її рутинність та одноманітність;
- недосконала корпоративна культура в організації, слабкість або пасивність профспілкового комітету.

Вагому роль відіграють і соціально-психологічні чинники, зокрема несприятливий моральний клімат у колективі, наявність системи пільг, яку працівники сприймають як несправедливу, та відкрите протистояння між персоналом і адміністрацією. Сукупність цих факторів, посилена деградацією соціальної сфери, неминуче провокує високу конфліктність соціально-трудоких відносин, роблячи їх нестабільними та малоефективними.

Таким чином, генезис конфліктності у соціально-трудоких відносинах (СТВ) безпосередньо зумовлений різноманітними проявами відчуження, які блокують реалізацію нагальних потреб учасників цих відносин. Ескалація суперечностей у системі СТВ базується на фундаментальному конфлікті інтересів між роботодавцями та найманими працівниками. Це протиріччя може проявлятися у різних площинах взаємодії та набувати специфічних форм відчуження: для працівника це насамперед відстороненість від власності, від справедливого розподілу доходу та частини прибутку, створеного його працею, а також ізоляція від управління і, як наслідок, байдужість до цілей компанії. З боку роботодавця спостерігається ігнорування потреб та життєвих інтересів персоналу. Важливо підкреслити, що зародження конфлікту інтересів не варто пов'язувати виключно з домінуванням певної форми власності чи процесами її реформування.

Спираючись на викладені аргументи, цілком закономірним є висновок: вирішення проблемних питань у сфері СТВ, незалежно від рівня їхньої гостроти, вимагає пошуку компромісу та гармонізації інтересів роботодавця і найманого працівника. В умовах ринкової економіки досягнення такого балансу неможливе без активного залучення третьої сторони – держави (через органи законодавчої та виконавчої влади) та інститутів місцевого самоврядування, які здійснюють регулюючий вплив. Такий погляд суттєво розширює наукове розуміння природи соціально-трудоких конфліктів, ключовою причиною яких визначено розбіжність інтересів сторін, що трансформується у відчуження від праці. Відтак, подолання цього деструктивного явища можливе виключно шляхом системного та послідовного регулювання соціально-трудоких відносин.

Цілком слушним є твердження про те, що розвиток соціального діалогу та процеси подолання відчуження в українському суспільстві

перебувають під суперечливим впливом національного трудового менталітету.

Процес адаптації працівників до нових ринкових реалій суттєво уповільнюється через вкорінену схильність трудової свідомості до патерналізму, яка є історично обумовленим явищем.

З одного боку, на це вплинула тривала доба кріпацтва, що сформувала в масовій свідомості звичку до підпорядкування та пасивне очікування на рішення «згори» від «доброго господаря», чи то монарха, чи то директора.

З іншого боку, патерналістські установки було законсервовано та посилено в епоху планової економіки, де адміністративно-командна система жорстко підпорядковувала особисті інтереси державним пріоритетам.

Водночас не можна ігнорувати той факт, що українській ментальності притаманні й конструктивні риси, такі як розвинений колективізм, природне прагнення до участі у вирішенні спільних завдань та загострене почуття соціальної справедливості. За умови тривалого й стабільного позитивного впливу соціально-економічних чинників саме ці ментальні особливості можуть стати міцним фундаментом для успішної модернізації сфери соціально-трудоких відносин.

Огляд українських наукових джерел з питань розвитку соціально-трудоких відносин дозволяє акцентувати увагу на тому, що майже невивченими залишаються витoki відчуження у новостворених організаціях та установах ринкової інфраструктури в Україні. Йдеться, наприклад, про страхові компанії, комерційні банки, біржі, аудиторські фірми, спільні підприємства тощо. Їх поява та бурхливий розвиток в багатьох випадках межує з відсутністю професійних спілок, соціальною незахищеністю працівників, особливо жінок.

Керівники нового покоління часто не готові сприймати профспілки в якості рівноправних партнерів, втрачаючи можливості соціального діалогу для успішної реалізації стратегічних цілей організації. У свою чергу, відсутність трудового вибору і страх втратити роботу (заробіток) нерідко стають провідними чинниками, які утримують працівника на своєму робочому місці, це супроводжується явищем соціального відчуження людини від інтересів організації, негативно відображається на рівні продуктивності трудової діяльності навіть за умов надлишкової інтенсивності праці, протидіє творчій самореалізації працівників, веде до ранньої втрати працездатності.

Зауважимо, що зазначені витoki конфліктності не є виключними характеристиками взаємовідносин українських роботодавців і найманих працівників. Це яскраво підтверджує аналіз світових тенденцій (табл.1.5).

Таблиця 1.5

Систематизація світових тенденцій у сфері праці на початку ХХІ ст.

Трудовий процес	Ринок праці	Соціально-трудова відносина
1. Перехід контролю за процесом праці від роботодавця до споживача.	1. Пріоритет ефективності праці та гнучкої організації незалежно від кон'юнктури.	1. Зниження ролі вузькоспеціалізованих знань як фактора монополії працівників.
2. Ускладнення зв'язку між продуктивністю та соціальними параметрами праці.	2. Зміна фокусу з утримання позицій на стратегічний розвиток якості трудового потенціалу.	2. Зростання ролі універсальних знань та безперервного навчання.
3. Поява нових критеріїв оцінки ролі особистості в організації (емоційний інтелект, soft skills).	3. Розширення уваги на всі доступні людські ресурси, а не лише на штатний персонал.	3. Комерціалізація діяльності об'єднань працівників.
4. Децентралізація та перерозподіл відповідальності на виконавців.	4. Зростання зовнішньої мобільності кадрів на противагу внутрішній.	4. Трансформація класичних трудових відносин у цивільно-правові (договірні).
5. Інтеграція постійного навчання та саморозвитку безпосередньо у трудовий процес.	5. Поляризація систем винагороди: складна для постійних працівників і спрощена для тимчасових.	5. Зменшення впливу традиційних виробничих профспілок; посилення систем без їх участі.
6. Поширення неієрархічних (мережевих, віртуальних) форм управління.	6. Диференціація соціальних гарантій: посилення для ядра персоналу та послаблення для периферії.	6. Перехід від відкритих конфліктів до прихованої конфронтації сторін.
7. Інтелектуалізація змісту праці та зростання ваги творчого компонента.	7. Розширення інформаційної бази про зайнятість для всіх категорій пошукачів.	7. Індивідуалізація та демонополізація трудових відносин.
8. Впровадження гнучких режимів роботи та дистанційної (віддаленої) зайнятості.	8. Посилення глобальної конкуренції за таланти та стирання географічних меж ринку праці.	8. Автономізація регулювання відносин у креативних корпораціях (включно з питаннями власності).

Систематизація світових тенденцій у сфері праці на початку ХХІ століття (табл. 1.5) свідчить, що глибокі зміни торкаються як параметрів трудового процесу, здійснюваного людьми, так і ринку праці. Йдучи паралельно та взаємопов'язано, такі зміни призводять до трансформацій СТВ, об'єктивно породжуючи різні нові форми відчуження як результату певних суперечностей і конфліктних ситуацій. Оскільки зміни взаємообумовлені, то логічно проаналізувати сучасні проблеми, які стосуються трудового процесу, ринку праці та трудових відносин.

Загальний аналіз нових світових тенденцій та принципів змін у сфері праці на початку ХХІ ст., проведений в таблиці 1.5 за блоками «Трудовий процес», «Ринок праці», «СТВ», не тільки засвідчує зростаючу роль людини, її знань, інтелекту у сучасному виробництві, а й підвищення складності управління працею, необхідність подолання нових форм відчуження від праці, подальшої соціалізації СТВ, постійного пошуку прийнятних методів модернізації відносин роботодавців і найманих працівників.

Проблематика першого блоку «Трудовий процес» (табл. 1.5), обумовлена кількома чинниками: нові особливості управління працею внаслідок послаблення керуючої ролі роботодавця, посилення взаємозв'язку результативності та умов праці, динаміки статусних характеристик працівників та роботодавців, оперативності перерозподілу відповідальності за прийняття рішень. Кожна з цих обставин окремо та всі вони в цілому призводять до посилення протиріч в СТВ, вимагають розробки відповідних механізмів їх розв'язання за допомогою пошуку прийнятних компромісів.

Проблемні питання другого блоку, стосуючись ринку праці, обумовлені особливостями попиту та пропозиції, векторність яких підпорядкована ситуаційній розбіжності, що призводить до заміни мети функціонування наявними обмеженнями та навпаки. Внаслідок цього актуалізується необхідність формування такої системи відбору, оцінки й розвитку робочої сили, яка б сприяла неперервному росту продуктивності праці, узгоджуючись із перспективними напрямками трансформації організаційних структур, націленістю політики підприємства у сфері зайнятості на забезпечення соціальних гарантій. З послабленням значення для більшості працівників такої традиційної мети як стабільність зайнятості і змісту праці одночасно зростає роль контактів з іншими роботодавцями, нівелюється значення традиційного нормативного регулювання праці, наявні протиріччя

змушують відшукувати нові підходи до мотивації праці. Все більше різноманіття варіантів взаємодії працівника та роботодавця не підпадають під традиційні схеми розмежування зайнятих та безробітних, що змушує відшукувати компроміси в положенні роботодавця та працівника в структурах різного ринкового типу.

Отже, обидва блоки проблемних питань зумовлюють прояв протиріч, які прямо стосуються СТВ. Перший з них (табл. 1.5) пов'язаний з падінням значення специфічних знань як фактора мобільного положення окремих груп працівників, що впливає на такі параметри системи трудових відносин як усталеність їхнього положення у мікросоціумі, можливості профспілок щодо гарантій їхньої підтримки, залежність їхньої сфери трудової діяльності від конкретних підприємств та ринків праці. Одночасно зростає роль інших видів «специфічності», наприклад, унікальності знань працівника у межах певної робочої групи. Зростає роль «галузей» знань в цілому: реструктуризація, реінжиніринг тощо. Подібні «галузі» охоплюються організаціями, об'єднаними за професійною ознакою, так, що функція розподілу робіт часто переходить від роботодавця до таких організацій. Часто подібне супроводжується комерціалізацією, перетворенням організацій на самостійно функціонуючі економічні суб'єкти, орієнтовані на отримання прибутку.

Слід звернути увагу, що важливою особливістю для трудового процесу, ринку праці, СТВ стає піднесення ролі освітнього чинника. Освіченість стає умовою взаєморозуміння, уникнення конфліктів, проте всі суб'єкти трудових відносин повинні мати однаковий доступ до якісної освіти, її постійного оновлення. За висновками Світового банку, такі країни, як Україна, спроможні одержувати (в мирних умовах) до 46% економічного росту за рахунок використання людського капіталу. З цього випливає, що розвиток інтелектуального потенціалу суб'єктів трудових відносин може величезною мірою вплинути на рівень життя і добробут громадян, пом'якшення соціальних проблем.

Загострення протиріч в СТВ (табл. 1.5, 3-й блок), на наш погляд, зумовлене також процесами демонополізації та індивідуалізації трудових відносин, до яких часто неготова свідомість соціальних партнерів. В інтегрованій формі вони призводять до формування більш складної порівняно з СТВ системи, яка охоплює також відношення з приводу власності, ринкової діяльності, захисту оточуючого середовища тощо. Все це приводить до посилення протиставлень інтересів як всередині трудових колективів, так і між співтовариствами.

Власне взаємодія працівників (їхніх соціальних об'єднань) та роботодавців (їхній асоціацій) формують реально функціонуючі у сфері праці інститути, без розуміння сутності яких практично унеможливлено формування стратегічного мислення у сфері управління працею на рівні підприємства. Таке мислення передбачає, з одного боку, творче засвоєння накопиченого досвіду і знань СТВ, з іншого – створення науково-методичного забезпечення всебічного аналізу процесів, що відбуваються у сфері праці.

Зауважимо, що у кінцевому рахунку, рішення щодо управління працею, чого б вони не стосувалися – трудового процесу, ринку праці, СТВ, мають здійснюватися з урахуванням завдань забезпечення ефективності праці і соціалізації.

Під соціалізацією в широкому сенсі розуміємо необхідність забезпечення соціальних пріоритетів, зокрема блокування процесів масового розвалу системи соціалізації підростаючого покоління, погіршення стану здоров'я населення, реалізації соціальних програм стимулювання економічної активності населення, його адаптації до ринкових умов, створення системи соціальних гарантій, що забезпечують рівний доступ до суспільних благ і послуг, освіти та охорони здоров'я, підвищення ефективності використання бюджетних ресурсів на основі реалізації принципу адресності соціальних витрат, реформування освіти, трудового виховання, забезпечення безперервності навчання.

Варто наголосити, що будь-які стратегічні рішення у сфері управління працею – чи то стосовно безпосередньо трудового процесу, чи то щодо регулювання ринку праці та соціально-трудова відносин (СТВ) – у підсумку повинні прийматися через призму подвійної мети: досягнення високої ефективності праці та забезпечення соціалізації.

Поняття соціалізації у цьому контексті ми трактуємо максимально широко, як імператив дотримання соціальних пріоритетів. Це передбачає не лише зупинку деструктивних процесів, таких як руйнація системи виховання молоді та погіршення здоров'я нації, але й активні дії: впровадження програм стимулювання економічної активності громадян, допомогу в їх адаптації до вимог ринку, а також розбудову надійної системи соціальних гарантій. Така система має гарантувати рівний доступ до базових суспільних благ, зокрема до якісної освіти та медичного обслуговування. Крім того, соціалізація вимагає оптимізації бюджетних витрат через принцип адресності, модернізації освітньої галузі, посилення трудового виховання та створення умов для навчання впродовж усього життя.

Викладене дозволяє констатувати:

– проблеми соціально-трудових відносин на будь-якому етапі розвитку суспільства криються у конфлікті інтересів роботодавців і найманих працівників, який може виникати за різними напрямками взаємовідносин і приймати форму відчуження праці;

– феномен відчуження праці економічною наукою практично не досліджений; розв'язання проблем відчуження (незалежно від ступеня їх гостроти) знаходиться у площині узгодження інтересів роботодавця і найманого працівника; за ринкових умов таке узгодження потребує участі третьої сторони – держави;

– подолання витоків конфліктності СТВ в Україні (передусім, відчуження як наслідку неспівпадання інтересів) є неможливим без реального переходу до соціально-орієнтованого сценарію розвитку економіки, який дозволить не тільки подолати явище відчуження у відносинах роботодавців і працівників, а й забезпечити якісний розвиток людського капіталу, здійснити модернізацію СТВ з орієнтацією на побудову постіндустріального суспільства.

Тема 3. Досвід модернізації соціально-трудових відносин на шляху до постіндустріального суспільства

Бурхливі події в багатьох країнах Африки, Європи, пострадянського простору, свідками яких людство стало на початку ХХІ ст., підтверджують думку експертів, що без вирішення проблем у соціально-трудої сфері світову спільноту очікують значні потрясіння, що не знають національних кордонів. Зазначена проблематика має актуальне значення і для України, яка тривалий період переживає соціально-економічну та політичну турбулентність, вкрай важкі роки воєнної агресії, розв'язаної рф, що ускладнило ситуацію на ринку праці та зайнятості. Вважаємо, що слід ретельно вивчати досвід модернізації соціально-трудових відносин в країнах, які досягли успіхів у регулюванні соціально-трудових відносин в різні періоди своєї історії, дотримуючись соціально орієнтованої економічної політики у сфері праці. Аналіз світового досвіду дозволяє стверджувати, що процес модернізації СТВ відбувається ефективно і без суттєвих конфліктів там, де домінують і поширюються тенденції:

по-перше, соціалізації (процес засвоєння індивідом певної системи норм і знань, забезпечення людини життєво необхідними матеріальними і духовними благами, залучення системи соціальних регуляторів трудової поведінки);

по-друге, гуманізації (процес спрямованості соціально-трудоких відносин на людину, її особистість, потреби, здібності, бажання, що відбивається на покращенні умов праці, збагаченні її змісту, створенні умов для професійного розвитку, соціальної безпеки тощо).

Обидві окреслені тенденції за суттю – ознаки глобального процесу демократизації влади у господарстві за рахунок переходу від капіталу до праці (чи розділу між ними), здатного привести (при наявності певних передумов на мікро-, мезо та макрорівні) до створення так званих економік нетрадиційного типу: економіки, керованої працею; економіки, керованої капіталом; економіки участі; економіки партнерства.

Проаналізуємо форми і технології виробничої демократії за допомогою таблиці 1.6.

Таблиця 1.6

Форми та технології виробничої демократії на рівні підприємств

Класифікаційні ознаки	Об'єкти, суб'єкти, форми, технології
1	2
Суб'єкт виробничої демократії	Наймані працівники, що не мають частки в капіталі
	Працівники підприємства, взятого в оренду представницьким колективом
	Працівники-члени виробничого кооперативу
	Працівники-члени пайового кооперативу власників
Об'єкт виробничої демократії	Управління виробництвом
	Розподіл результатів праці
Форми залучення до управління	Пряме залучення
	Опосередковане залучення
	Комбіноване залучення
Рівень залучення до управління	Робоче місце
	Робоча група, бригада
	Ділянка, цех
	Підприємство
Сфери залучення	Нематеріальне залучення
	Матеріальне залучення
Ступінь залучення	Співучасть (інформування, вираз власної думки, внесення пропозицій, створення представницьких органів, делегування повноважень)
	Сумісне управління (участь у підготовці та прийнятті рішень, накладання вето, самостійне прийняття рішень, паритет з роботодавцем)
	Робочий контроль за діями роботодавця
	Самоуправління (пряме управління підприємством, найм адміністрації)

Продовження таблиці 1.6

1	2
Розподіл господарської влади	Управління капіталом
	Управління працею
	Управління персоналом
Правова основа	Інституційні форми
	Договірні форми
Ідеологічна функція	Послаблення протистояння праці і капіталу
	Досягнення соціального компромісу
	Антагонізм інтересів праці і капіталу

Проведений нами аналіз форм і технологій виробничої демократії на підприємствах розвинених країн дозволив з'ясувати їх важливе значення для послаблення протистояння праці та капіталу. Особливість ситуацій, в умовах яких відбувається розвиток СТВ, різноманітність форм і способів демократизації влади на рівні підприємств, – все це змушує відшукувати спільні риси, орієнтуючись на досвід різних країн.

Специфіка процесів формування, розвитку та модернізації соціально-трудова відносин (СТВ) у різних країнах, як правило, детермінується історично сформованими національними моделями управління працею.

Європейська (континентальна) модель СТВ вирізняється високим рівнем правової захищеності найманого працівника та жорсткою регламентацією трудового законодавства, яке орієнтоване насамперед на збереження наявних робочих місць. Характерними рисами є суворе галузеве (або регіонально-галузеве) тарифне регулювання, порівняно високий законодавчо встановлений мінімум оплати праці та незначна диференціація доходів. Однак нині ця модель перебуває у стані кризи, що проявляється, передусім, у стабільно високому рівні безробіття, ускладненому доступі до ринку праці для молоді та осіб з низькою кваліфікацією, послабленні стимулюючої функції заробітної плати та уповільненні темпів економічного зростання.

Англосаксонська модель СТВ (притаманна Великій Британії, США, Австралії, Новій Зеландії) характеризується тісним переплетенням трудового та цивільного права, широкою свободою роботодавця у питаннях найму та звільнення персоналу. Тут домінує колективно-договірне регулювання на рівні окремого підприємства чи фірми (на відміну від галузевого чи регіонального рівня), висока мобільність робочої сили та значна диференціація в оплаті праці за обмеженого застосування законодавчого мінімуму (наприклад, у США

федеральний мінімум не є обов'язковим для підприємств з річним доходом менше 500 тис. доларів, а у Великій Британії законодавчий мінімум був відсутній аж до 1997 року). Ця модель сприяє динамічному створенню нових робочих місць, утриманню нижчого рівня безробіття та забезпеченню вищих темпів економічного зростання. Водночас її зворотним боком є поглиблення нерівності доходів серед найманих працівників та консервація низького рівня оплати праці для низькокваліфікованого персоналу.

У *Німеччині* фундаментом моделі СТВ є забезпечення виробничої демократії. Концепція участі працівників в управлінні (Mitbestimmung) трактується залежно від ступеня впливу персоналу на прийняття рішень. Найпоширенішим є визначення спеціальної експертної комісії (Mitbestimmungskommission), згідно з яким це інституціоналізована участь найманих працівників та їхніх представників у процесі прийняття управлінських рішень на виробництві. Наприкінці ХХ ст. різними формами такої участі було охоплено понад 23 млн працівників, а на початку нового століття поставлено завдання суттєво збільшити цей показник. Ключовим органом представництва інтересів працівників є Виробнича рада (Betriebsrat), яка має повноваження розглядати виробничі питання, вирішувати конфлікти щодо оплати праці, професійного розвитку, соціального захисту, контролювати стан охорони праці та організовувати підвищення кваліфікації. Важливим інструментом залишаються також загальні збори трудового колективу, де беруть участь усі працівники, роботодавці, представники профспілок та експерти.

Проте і ця модель не позбавлена недоліків, оскільки не завжди гарантує реальний паритет сторін. Зокрема, квотування місць у Виробничій раді для менеджерів вищої ланки та можливість обрання представників з-поміж акціонерів можуть зміщувати вектор прийняття рішень не на користь рядових працівників.

Китайська модель СТВ є дуалістичною: вона поєднує жорстке регулювання і високий соціальний захист у державному секторі з майже повною відсутністю правової регламентації у приватному та концесійному секторах. Величезний потенціал сільської робочої сили забезпечив потужний поштовх економічному зростанню, дозволивши уряду здійснити поступову реорганізацію неефективного держсектору без різких соціальних потрясінь. Ця модель демонструє стійкість в умовах індустріалізації та надлишку робочої сили, спираючись на

жорсткий політичний режим, що унеможлиблює розвиток незалежного робітничого руху.

Російська модель СТВ, що сформувалася в останні десятиліття, за багатьма ознаками нагадує китайську. Її вади в умовах індустріальної країни проявляються у негативних тенденціях на ринку праці та строкатості колективно-договірних відносин. Переважають формальні колективні договори на рівні підприємств (там, де вони збереглися), доповнені декларативними галузевими та регіональними угодами, що увінчуються Генеральною угодою. Реальними договорами можуть похвалитися лише поодинокі профспілки. Колективні трудові конфлікти можна класифікувати на три типи: класичні конфлікти між працею і капіталом; «директорські» страйки, ініційовані менеджментом для отримання держпідтримки; та втягування працівників у корпоративні війни між власниками (найнебезпечніший тип, що межує з криміналом). Причини цих деформацій криються не стільки в макроекономіці, скільки в інституційних умовах – недосконалості трудового законодавства, податкової системи та соціального забезпечення.

Японська модель СТВ нині перебуває в стані глибокої трансформації. Наприкінці ХХ ст. Японія мала репутацію лідера завдяки специфічній моделі «японізації», яка протиставлялася американському підходу. Її основою була орієнтація на довічний найм, закріплення персоналу, поєднання гнучкості з жорсткістю та централізації з ринковим саморегулюванням. Однак останніми роками ця система похитнулася через проблеми із зайнятістю. Виведення виробництва за кордон і зростання безробіття супроводжуються формуванням ринку праці нового типу, де ставка робиться на інтелектуалізацію. Це вимагає кардинальної зміни кваліфікаційної структури кадрів та стимулювання мобільності робочої сили, що раніше не було характерним для Японії.

Під тиском глобалізації відбувається ерозія традиційної системи «кейрецу» (бізнес-груп) із мережею субпідрядників, що особливо помітно в автомобільній промисловості (система «just-in-time»). Змінюється і структура акціонерного капіталу. Дослідження японського вченого Наката Масакі показують, що зі зростанням частки іноземного капіталу поширюються англо-американські практики управління, де пріоритет надається короткостроковій прибутковості на шкоду довгостроковим стратегіям. Дані іншого дослідника, Морисіми Мотохіро (опитано 1618 компаній), свідчать про диверсифікацію моделей: лише 56,8% компаній зберігають довічний найм і вікову

оплату, 32,4% орієнтуються на матеріальні стимули, а 10,8% переходять на строкові контракти. Традиційна стратегія TQC (Total Quality Control) вимагає широкого інформування персоналу про вимоги споживачів та спеціалізованого навчання, спрямованого на розвиток здатності кожного працівника вирішувати проблеми безпосередньо у виробничому процесі. Це можливо лише за умови довгострокового партнерства, яке сприяє трансформації індивідуальних знань у колективне знання організації.

Специфічні риси має модернізація *СТВ у країнах Латинської Америки* (Бразилія, Чилі, Аргентина, Мексика та ін.). Більшість із них змушені вирішувати соціальні питання паралельно з ринковими реформами в умовах периферійного розвитку. Очевидно, що успіх економічної стратегії вже не може базуватися на дешевій робочій силі та експлуатації природних ресурсів. В епоху постіндустріального суспільства конкурентоспроможність визначається компетентністю та продуктивністю, що вимагає інвестицій у людський капітал. Проте жорстка глобальна конкуренція змушує уряди скорочувати державні видатки. Вихід із цього протиріччя шукають у зміні парадигми соціальної політики, зокрема через реформування пенсійних систем. Значний інтерес викликає перехід до систем персональних накопичень (без розподільчих елементів), де пенсійні внески (наприклад, 10%) сплачує лише працівник. Це знімає навантаження з роботодавця, що, на нашу думку, сприяє детінізації трудових відносин і мотивує до легальної зайнятості.

На етапі утвердження інформаційного суспільства та переходу до цифрової економіки, коли інтелект, цифрові компетенції та висококваліфікована праця стають доміантними виробничими ресурсами, об'єктивно ускладнюється архітектура трудового процесу. Відбувається посилення синергії та взаємозалежності виробничих, техніко-технологічних, організаційних і управлінських функцій; стираються чіткі межі між підготовчими, основними, обслуговуючими та завершальними операціями.

Інтелектуалізація та цифровізація праці в умовах Індустрії 4.0 кардинально трансформують її зміст: трудова діяльність стає дедалі більш інтелектуальною та інформаційно насиченою. Спостерігаються відповідні структурні зрушення у зайнятості: стрімко зростає частка сфери послуг та формується потужний клас «інформаційних працівників» (digital nomads), які працюють дистанційно, поза межами традиційних офісів, генеруючи

інтелектуальний продукт та обробляючи великі масиви даних. Водночас посилюються тенденції до оптимізації робочого часу. «Трудовий період» біографії людини скорочується, але вже не стільки через фізичне зношення, скільки завдяки зростанню продуктивності та автоматизації. Це закріплюється законодавчо та через колективні договори: зменшується тривалість робочого тижня, подовжуються відпустки, поширюється практика роботи неповний день (part-time), а також суттєво зростають витрати часу на безперервне навчання (lifelong learning).

Якщо на зорі індустріальної епохи робочий тиждень сягав 72 годин, то сьогодні у розвинених країнах він часто не перевищує 35-40 годин, а щорічна відпустка становить 4-6 тижнів. У новій реальності люди відмовляються від патерналістської філософії «одна робота на все життя», самостійно формуючи свій «портфель кар'єри» (portfolio career) та керуючи ним. Нормою стає не лише періодична зміна роботодавця, а й радикальна зміна професії (reskilling) або опанування суміжних компетенцій (upskilling). Позитивними наслідками цих трансформацій є зростання гнучкості та мобільності персоналу; поява нових форм нестандартної зайнятості (фриланс, краудсорсинг, аутстафінг); виникнення професій цифрової ери (data scientist, UX/UI-дизайнер, менеджер віртуальних спільнот тощо). Це також відкриває нові можливості для балансу «робота–життя» (work-life balance), зокрема для жінок, дозволяючи поєднувати професійну реалізацію із сімейними обов'язками. Ключовою перевагою стає перехід до оцінки праці «за результатом» (result-based management), а не за відсидженими годинами, що змінює саму парадигму оплати праці.

Утім, в умовах «цифрового розриву» (digital divide) та нерівномірності темпів модернізації економік, світ стикається із загостренням напруги в системі СТВ: зростанням технологічного безробіття, прекарізацією праці та новими формами дискримінації. МОП констатує, що глобальна економіка не встигає генерувати достатню кількість якісних робочих місць для поглинання пропозиції праці: для стабілізації ситуації необхідно щорічно створювати близько 40 млн нових вакансій протягом наступного десятиліття.

Перспективи вирішення цих проблем ми пов'язуємо з подальшим поглибленням поділу та кооперації праці, але вже на новій, цифровій основі. Вони виступають об'єктивними драйверами модернізації економіки та еволюції СТВ, формуючи нові екосистеми зайнятості, галузі (Gig-економіка, креативні індустрії) та професійні стандарти, які

визначають роль людини в роботизованому середовищі. Ступінь складності цих зв'язків прямо корелює зі складністю сучасної архітектури соціально-трудових відносин.

З урахуванням переходу до постіндустріального суспільства, до переліку ключових чинників модернізації СТВ відносимо:

- тотальну цифровізацію та автоматизацію бізнес-процесів;
- впровадження штучного інтелекту;
- зростання питомої ваги креативної та аналітичної праці;
- скорочення життєвого циклу професій і навичок;
- симультанний розвиток стандартизації (алгоритмізації) рутинних операцій та індивідуалізації творчої праці;
- перетворення вільного часу на ресурс для відновлення людського капіталу;
- трансформацію творчої самореалізації у вищу цінність;
- зростання значущості лідерства та емоційного інтелекту керівників;
- кардинальну реструктуризацію форм зайнятості з урахуванням віртуалізації робочих місць.

Безперечно, процеси інтелектуалізації, цифровізації та модернізації робочих місць, що домінують у розвинених економіках, безпосередньо детермінують стан і вектори оновлення СТВ. У цьому контексті особливої наукової уваги потребує аналіз трансформації соціально-трудових відносин у корпораціях креативного типу, які стають авангардом нової економіки.

Зауважимо, що ознаки формування корпорацій креативного типу вперше найбільш чітко стали проявлятися у високотехнологічних фірмах упродовж останніх 20 років, коли 15 із 20 самих багатих людей Сполучених Штатів Америки представляли компанії «Майкрософт», «Інтел», «Делл», «Оракл», «Виакон», «Метромедіа» та інші. Вагомим наслідком небаченого успіху високотехнологічних фірм на фондовому ринку стає формування нових відносин між працівниками компаній та їх керівництвом. Якщо в умовах індустріального устрою інвестори вкладали свої засоби з огляду на постійне зростання обсягу власних активів, то сьогодні ринкова вартість креативних корпорацій обумовлена, в першу чергу, високою оцінкою інтелектуального капіталу їх працівників. Між тим, висококваліфікований спеціаліст, який надає перевагу не економічним стимулам, а можливості підвищувати свій інтелектуальний рівень, вже позбавлений жорсткої залежності від компанії, адже він здатний продукувати поза всяких структур, маючи достатні засоби виробництва в особистій власності.

Він «продає» власнику інтелектуальний продукт; виникає ситуація, коли все більша частина персоналу намагається працювати разом з компанією (наприклад, оброблюючи її інформаційні потоки), а не на компанію.

Потребує уваги і той факт, що мотивація працівників в таких структурах все в менше визначається економічними стимулами. Як зауважує Ю. Хабермас, в корпоративних структурах креативного типу сьогодні гроші і влада уже не можуть ані купити, ані замінити солідарність і зміст. Нова система мотивації сьогодні позначається як «постекономічна» на відміну від класичної «постматеріалістичної». Принципи управління перестають базуватися на законах функціонування ієрархічних структур. Оцінка праці працівників і керівників сучасних виробничих структур уже не визначається якістю роботи автоматів (автоматизований ліній, виробництво) та відношенням з власником; їхнє майбутнє залежить від того, наскільки оптимальною буде їхня взаємодія між собою і творче співробітництво. Отже, креативні компанії, паростки яких вимальовуються з корпоративних структур, стають не стільки економічними, скільки соціальними структурами, на основі яких будуються і розвиваються якісно нові СТВ – відносини дійсно партнерського типу між роботодавцями і найманими працівниками з притаманними особливостями методів регулювання.

Виробництво матеріальних цінностей та послуг на усіх ступенях розвитку цивілізації носило колективний характер. Починаючи від доісторичних часів люди об'єднували зусилля, щоб спільно вирішувати задачі перетворення оточуючого їх світу. В умовах індустріального суспільства подібна сумісна взаємодія почала набувати рис об'єднання виробників товарів та послуг, тобто рис кооперації, яка з часом стала одним із основних його соціальних інститутів. Для знаходження більш точного формулювання сучасних змін слід позначити ту область економіки, яка уособлюється корпораціями. Звідси робимо висновок, що вплив на СТВ процесу переходу від індустріального суспільства до постіндустріального (інформаційного, знаннєорієнтованого) слід аналізувати, зокрема, з позицій радикальних змін, що відбуваються саме на рівні корпоративних структур. Відмінності бачаться не у запереченні організацій, не в їх подоланні, а в тих нових якостях, яких вони не мали (і не могли мати) в індустріальному суспільстві, на які слід орієнтувати розвиток СТВ. З нашої точки зору, це стосується взаємодії суб'єктів,

їхньої мети, принципів внутрішньої організації та взаємодії із зовнішнім середовищем.

Варто наголосити, що в корпоративних структурах креативного спрямування соціально-трудова відносина набувають нової якості, трансформуючись у корпоративні. За своєю сутністю вони перетворюються на відносина самоорганізації, що базуються на гармонізації індивідуальних, колективних та загальносуспільних інтересів у процесі життєдіяльності, і насамперед – у трудовій сфері. Економічним фундаментом таких відносин виступає спільна власність на капітал (спільне володіння), який генерує додаткову вартість і прибуток, а в динаміці свого розвитку сприяє усупільненню економічних процесів та їх глобалізації.

Слід зазначити, що сучасна модель капіталізму є переважно корпоративною. У розвинених країнах з ринковою економікою корпоративний сектор охоплює лівову частку господарської системи, яка виходить за межі класичного вільного ринку завдяки поширенню акціонерних товариств, регуляторній ролі держави та механізмам соціального партнерства між працею і капіталом. Якісним стрибком у розвитку корпоратизму стала безпосередня участь найманих працівників у власному капіталі, що ознаменувало перехід від суто приватної до корпоративно-приватної форми власності. При цьому ключовою особливістю корпоративної структури є те, що із соціальних позицій вона постає як система соціального партнерства та регулювання трудових відносин. Ця система визнає майнові права працівника на його робочу силу та її якість, гарантуючи право на частку доходу підприємства (як винагороду за ресурс праці), а також можливість трудового колективу брати участь у стратегічному управлінні бізнесом.

До беззаперечних переваг соціально-трудова відносин корпоративного типу належить пріоритетність людського чинника, що стає запорукою конкурентоспроможності компаній, передусім завдяки сильній корпоративній культурі. Її практичним втіленням є високий професіоналізм кадрів, стійка мотивація до продуктивної праці, заохочення творчої ініціативи, морально-етична толерантність, атмосфера солідарності, партнерства та взаємодовіри між менеджментом і персоналом. Соціальна спрямованість трудових відносин дозволяє мінімізувати ризики трудових конфліктів та низької мотивації, які зазвичай виникають через ігнорування потреб працівників, недооцінку їхнього внеску, гендерну диспропорцію,

авторитарний стиль керівництва чи відсутність умов для професійного зростання. На думку науковців, сьогодні корпоративний професіоналізм та культура розглядаються як фундаментальні елементи інституційного людського капіталу, а отже, і тієї його складової, що стосується сфери СТВ.

Акцентуємо увагу на тому, що інтерес до цієї проблематики у світі неухильно зростає. Це зумовлено тим, що відносини корпоратизму стають дедалі виразнішими в країнах, які рухаються шляхом розбудови соціально орієнтованої економіки та громадянського суспільства. Еволюція форм ділового корпоратизму і соціального партнерства свідчить про трансформацію ліберальної економіки та державно-корпоративного капіталізму в нову якість — державно-корпоративну соціально орієнтовану економіку. Україна, під впливом об'єктивних історичних закономірностей, також інтегрується у глобальний процес корпоратизації, який визначає вектор сучасного економічного розвитку та поступу світового співтовариства.

Отже, трансформаційність економічних процесів на терені національного простору, що відбувається, узгоджуючись із загальноцивілізаційними тенденціями, має здійснюватися у напрямі формування корпоративного професіоналізму та корпоративної культури, стаючи часткою важливішого із активів розвитку суспільства – людського капіталу взагалі та суб'єктів трудових відносин – найманих працівників, роботодавців, професійних та громадських об'єднань, державних інституцій зокрема.

Традиційна корпорація епохи індустріалізму являла собою організацію, яка об'єднувала підприємців та найманих працівників, діючи в ринкових умовах за певними уніфікованими правилами, що дозволяло їй виходити переможцем у конкурентній боротьбі. Оскільки характеристики таких організацій наукою про працю вивчені недостатньо, торкнемося лише двох аспектів: становлення постіндустріальної кооперації та формування креативної кооперації.

Визначальні зміни у структурі та формах постіндустріальних кооперацій породжені необхідністю приймати до уваги, перш за все, внутрішні, а не зовнішні аспекти діяльності компаній, враховувати не лише пріоритети клієнтів, але й особистісні якості власних працівників. Сьогодні, коли інформаційна революція породжує продукти швидше, ніж у суспільстві виникне свідомо потреба в них, успіхом у конкурентній боротьбі стає не слідування попиту, а його формування. Це означає, що мобілізація творчого потенціалу

працівників компаній виявляється основним засобом, який забезпечує її виживання та розвиток. Щонайменша зупинка на шляху пошуку нових технологічних та організаційних рішень погрожує відставанням від конкурентів, крахом.

Вагому частку кадрового потенціалу сучасних корпоративних структур (понад третину зайнятих) становлять працівники інтелектуальної праці. Цій категорії персоналу притаманна висока професійна мобільність і універсальність: вони не обмежуються виконанням вузькоспеціалізованих функцій, а їхні життєві пріоритети часто лежать не у площині максимізації фінансової вигоди, а у вимірі інтелектуального зростання та знаннеорієнтованого розвитку. Високий рівень самоорганізації, автономності та незалежності в роботі таких фахівців не лише не завдає шкоди компанії, а й стає джерелом її розвитку. Більше того, зі зростанням питомої ваги інтелектуалів об'єктивно знижується потреба у менеджерах старого зразка як особливій наглядовій категорії. Втім, це не означає, що постіндустріальна корпорація перетворюється на хаотичний саморегульований колектив.

Ефективне управління таким середовищем вимагає від лідерів принципово нових якостей порівняно з індустріальною епохою. У структурах з високим ступенем автономності підрозділів бездоганне виконання управлінських рішень залежить від морального авторитету керівника не менше, ніж від його професійної кваліфікації.

Координація роботи інтелектуальних працівників вимагає від менеджера відмови від адміністративного тиску на користь створення сприятливого середовища, в якому співробітник здатний самостійно формулювати нові завдання та знаходити шляхи їх вирішення. Особливої ваги набуває вміння підтримувати баланс між активізацією творчого потенціалу персоналу та збереженням за керівництвом права на прийняття стратегічних рішень, що визначають вектор розвитку компанії.

У моделі постіндустріальної корпорації акценти дедалі виразніше зміщуються з виконання окремих виробничих операцій на цілісний процес створення продукту. Ключовим завданням працівників стає не просто модифікація готового виробу, а максимальне вдосконалення самих процесів його створення – від безпосереднього виробництва до генерування інноваційних рішень, які можуть мати доволі опосередкований стосунок до поточного кінцевого результату. Така кооперація праці знаменує фундаментальний перехід від жорсткого

централізованого управління до модульної організації, що базується на компонентах, об'єднаних у гнучкі, постійно змінні конфігурації.

В умовах сучасного виробництва така організаційна форма має дві стратегічні переваги: вона розкріпачує ініціативу творчих працівників і стимулює інтерперсональну взаємодію з можливістю збалансування індивідуальних рішень. У таких групах динамічно формуються спільні мотиваційні орієнтири та етичні цінності, що поділяються всіма учасниками. Діяльність кожного члена команди здійснюється не на основі формального голосування більшості (і навіть не завжди на основі консенсусу), а на базі внутрішнього узгодження ціннісних орієнтирів та професійних прагнень.

Традиційний ієрархічний принцип управління для таких організацій стає неефективним і навіть шкідливим. Кожна мобільна група має власну мету, специфічні цінності, мотиви та лідерів, фактично функціонуючи як цілісна міні-організація. Жорстка вертикальна структура стає перепорою як для окремої групи, так і для компанії в цілому, а отже, зміна диференціації на гомогенізацію ставить під сумнів доцільність існування корпорації у її традиційному, ієрархічному розумінні.

Аналізуючи еволюцію корпорації на етапі переходу від індустріального до постіндустріального суспільства, можна погодитися з висновками експертів: як форма організації суспільного виробництва вона досягла тієї стадії, яку можна вважати завершальним щаблем перед переходом до виробничих спільнот нового типу. Ці утворення вже не є корпораціями у класичному значенні цього слова.

Іншими словами, формуються спільноти, що породжують специфічну форму організаційної культури. У науковій літературі такі структури отримали назву «креативні корпорації».

Підсумовуючи, визначимо роль креативних корпорацій у модернізації соціально-трудоких відносин на етапі побудови постіндустріального суспільства.

По-перше, варто підкреслити, що креативна корпорація відповідає постматеріалістичним нахилам їх творців. Виникаючи із надр попередніх організаційних структур, які самі по собі характеризуються порівняно високою ефективністю, вони формуються з нахилом до оптимальних способів реалізації наявного творчого потенціалу. На певному етапі розвитку мотив самореалізації її організатора в якості виробника нової продукції чи послуги, інформації чи знання доповнюється або навіть заміщується мотивом самореалізації як соціальної структури.

По-друге, креативні корпорації формуються навколо творчої особистості, яка у такі свої якості є гарантом їхнього розквіту й стабільності. Характерно, що успіх засновників таких корпорацій визначається не тим, що вони контролюють головну частину капіталу своїх компаній, а тим, що вони персоніфікують для суспільства створений ними соціально-виробничий організм. Вони уособлюють живу історію компанії, мають непохитний авторитет для працівників і партнерів, завдячуючи відношенню до компанії як до власного утворення, а не як до особистої власності.

По-третє, креативна корпорація впливає на поточну господарську кон'юнктуру, пропонуючи ринку якісно нові продукти і послуги. Завдяки цьому формується новий попит, визначаються нові цілі суспільного виробництва, прискорюються зміни звичних форм господарської організації.

По-четверте, креативні корпорації здатні не лише розвиватися, використовуючи внутрішні джерела, а й демонструвати можливості до постійних змін, породжуючи нові виробничі компанії. Адже ядром їхнього персоналу є працівники, наділені здатністю і бажанням до власної самореалізації, постійного оновлення знань переважно на основі самомотивації, самоорганізації. Виробнича діяльність орієнтується на процес, а окремі працівники персоніфікують ті його елементи, на основі яких можливий розвиток нових самостійних структур.

Безумовно, креативні корпорації як паростки формування СТВ нового типу не усувають ні адаптивні, ні традиційні компанії в тій же мірі, в якій постіндустріальне суспільство не замінює індустріальне чи аграрне; вони лише визначають тенденції, що розвивають природу соціальної структури. В такому розумінні знання про них поширюють наукові уявлення про умови та можливості модернізації та розвитку СТВ, є необхідними для формування ефективних механізмів регулювання соціально-трудова відносин з орієнтиром на майбутнє.

Таким чином, вивчення прикладів світового досвіду модернізації СТВ дозволяє акцентувати увагу на таких висновках:

– прояв тенденцій соціалізації та гуманізації відображає як демократизацію сфери праці, так і адаптацію СТВ до нових умов господарювання, що відбивають потреби становлення постіндустріального суспільства; це вказує на те, що формування механізму регулювання СТВ в Україні слід обов'язково орієнтувати на адаптованість його до глобальних впливів, змін ринкового середовища, якісних характеристик суб'єктів відносин, умов трудової діяльності, ринку праці, всього соціуму;

– аналіз розвитку корпоратизму в розвинених країнах ринкової економіки засвідчив вагомі переваги соціально-трудова відносин в корпоративних структурах, які дозволяють забезпечувати ефективність праці, передусім, за рахунок визнання надзвичайної ролі людського фактору і знань, корпоративної культури, досягнення високої мотивації до ефективної праці, прояву творчої ініціативи, солідарності і партнерства у взаємовідносинах керівництва і підлеглих;

– позитивний досвід функціонування корпорацій креативного типу дозволяє розглядати його в якості орієнтира формування майбутньої моделі соціально-трудова відносин, приділяти належну увагу запровадженню корпоративної культури у процес формування соціально-трудова відносин на підприємствах.

МОДУЛЬ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У НАПРЯМІ ГАРМОНІЗАЦІЇ

Тема 4. Гармонізація соціально-трудоових відносин як пріоритетний вектор їх розвитку (еволюція наукової думки)

Динаміка державотворчих процесів в Україні на початку ХХІ століття актуалізувала потребу в системному оновленні суспільства, що вимагає синхронних трансформацій у трьох ключових площинах: модернізації національної економіки, удосконалення державного управління та оновлення системи суспільних відносин загалом. У цьому контексті стратегічного значення набуває модернізація соціально-трудоових відносин (СТВ), які об'єктивно виступають фундаментом та ядром усієї архітектури суспільних зв'язків. Саме від якості та змістовного наповнення СТВ безпосередньо залежать реальні можливості економічного зростання, стандарти якості трудового життя, стан соціально-психологічного клімату і рівень суспільної злагоди, а в кінцевому підсумку – спосіб життя населення та конфігурація всіх пов'язаних із ним соціальних процесів.

Глибокий аналіз наукового доробку та історичного досвіду цивілізації дає підстави стверджувати, що визначальним вектором модернізації соціально-трудоових відносин має стати відмова від конфронтаційних сценаріїв на користь моделі гармонійної взаємодії. Стратегічним орієнтиром стає побудова не конфліктних, а конструктивних відносин партнерства між роботодавцями та найманими працівниками. Досягнення цієї мети можливе завдяки налагодженню взаєморозуміння, прагненню до соціального миру і злагоди, а також ефективному узгодженню різноспрямованих інтересів сторін. Головним інструментом такої гармонізації виступає розвинений соціальний діалог, а ціннісним базисом – неухильна орієнтація на пріоритети гідної праці та гарантування належного рівня соціальної безпеки.

Значення *гармонізації соціально-трудоових відносин* усе більше усвідомлюється в сучасному глобалізованому світі, який охоплено суперечливими процесами конкуренції, боротьби за ресурси, ринки збуту і одночасно рухом до економіки знань, прагненнями до забезпечення якісного людського розвитку. У цих умовах дослідження можливостей гармонізації соціально-трудоових відносин видається нам

вкрай важливим як у теоретичному, так і прикладному аспектах, для країн із соціально орієнтованою економікою і, зокрема, для пострадянських країн, котрі прагнуть до модернізації економіки, зрушень в інноваційному розвитку.

Науковий пошук в такому напрямі є вельми актуальним для України, яка суттєво відстає від розвинених країн за рівнем «соціалізації» всієї системи соціально-трудових відносин, не говорячи про досягнення їхнього рівноважного стану, гармонізацію взаємостосунків соціальних партнерів. Рухаючись шляхом політичних та соціально-економічних перетворень, українська держава досягла багато змін, які безпосередньо вплинули на стан соціально-трудової сфери. Йдеться про закладення основ розвитку демократії, демонтаж механізмів планово-розподільчої системи, перехід до різноманітних форм власності й господарювання, створення основних інститутів ринку, зокрема ринку праці, на якому працездатні особи отримали право вільного трудового вибору, запровадження колективно-договірного регулювання праці тощо. Тим часом усупереч проголошеному пріоритету всіх реформ щодо побудови соціально орієнтованого ринкового господарства реалії трудового життя відбивають гострі протиріччя, які негативно позначаються на стосунках між найманими працівниками й роботодавцями, – поширена недооцінка трудових зусиль людини праці, неефективне використання трудового потенціалу, протиріччя у функціонуванні ринку праці, слабкий соціальний захист, криза трудових та соціальних цінностей, накопичення конфліктності тощо.

Відомі в Україні дослідники сфери соціально-трудових відносин (С.І. Бандур, Д.П. Богиня, Т.А. Заяць, О.А. Грішнова, А.М. Колот, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.Ф. Новікова, В.М. Новіков, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, У.Я. Садова, Л.В. Шаульська та ін.) з тривогою констатують на початку нового, ХХІ століття, що проблемність сучасних соціально-трудових відносин зумовлена глибинними внутрішніми суперечностями в економіці й політиці, недоліками державного регулювання соціально-трудової сфери. З цього приводу заслуговують на увагу висновки експертів, що українське суспільство переживає початковий етап становлення ринкової економіки, при цьому характер та шляхи розбудови економіки в Україні є здебільшого неадекватними обраній моделі, тобто не відповідають проголошеним цілям побудови соціально орієнтованого ринкового господарства.

У зв'язку з цим наукові пошуки можливостей удосконалення соціально-трудових відносин в Україні потребують одночасного визначення засобів «оздоровлення» економіки, прогресивних зрушень у сфері зайнятості за участю держави, корекції способів формування соціально орієнтованої ринкової економіки в інтересах підвищення конкурентоспроможності українського працівника. При цьому не можна не враховувати й ту обставину, що стан СТВ об'єктивно ускладнює слабка інтегрованість України у світову економічну систему, вплив світової фінансової кризи, загальної глобалізації світового розвитку. Водночас, не менш значущою проблемою є те, що теоретико-методологічна та методична база розвитку СТВ в Україні ще перебуває на стадії формування, цільові орієнтири розвитку таких відносин не пов'язуються безпосередньо із проголошеними пріоритетами соціально-економічної політики.

Розвиваючи ідеї відомого дослідника соціально-трудових відносин А.М. Колота, вважаємо, що нагальна необхідність пошуку нових підходів до розвитку СТВ диктується, зокрема, потребами модернізації національної економіки, підвищення її конкурентоспроможності, що, безперечно, вимагає високого рівня соціальної відповідальності держави й бізнесу за досягнення гідного рівня та якості життя людей, зайнятих у суспільному виробництві, організацію їхнього безперервного навчання та перенавчання, підвищення кваліфікації згідно із зрослими вимогами роботодавців до рівня знань, вмінь, мобільності, здатності до адаптації, реалізації нових завдань. Значущість дослідження СТВ та перспектив їхньої гармонізації також об'єктивно зростає у зв'язку з посиленням впливу глобальних процесів. Важливо знати напрямок і сутність змін у соціально-трудових відносинах, оскільки вони несуть інформацію про реальний вектор розвитку українського соціуму, держави загалом.

Огляд літературних джерел доводить, що в різні часи відносини роботодавців і найманих працівників несли в суспільство «імпульс» стабільності або нестабільності, конфліктності, що часто в історії супроводжувалося руйнівними наслідками. Звичайно, перші уявлення й концепції були ще далекі від глибокого наукового аналізу суті і характеру СТВ, вони переважно зводилися до пошуків можливостей збільшення виробництва матеріальних благ, подолання конфліктності у взаємодії власників капіталу й робітників, налагодження взаємодії в соціальних групах, міжособистісних стосунках тощо. Проте з часом уявлення про взаємостосунки роботодавців і найманих працівників,

способи врегулювання конфліктів збагачувалися, хоча були й залишаються неоднорідними. Це характеризує неоднакові підходи різних наукових шкіл до розуміння альтернативних способів розвитку соціально-трудових відносин.

З огляду на багатоаспектність вивчення проблем СТВ різними авторами, пропонуємо нашу версію систематизації альтернативних наукових підходів до гармонізації соціально-трудових відносин:

1. *Класово-антагоністичний підхід*. Одним із перших його прибічників став Т. Мор, дослідник XVI ст. Його спостереження підвели до думки про необхідність скасування приватної власності як головної причини конфліктів, адже він побачив у трудових відносинах явище жорсткої експлуатації робітників. Обґрунтування й розвиток цих ідей на основі власних досліджень запропонували далі К. Маркс і Ф. Енгельс (XIX ст.), стверджуючи, що на етапі розвитку капіталізму відносини між працею і капіталом будуються на експлуатації, яка слугує джерелом отримання додаткової вартості; регулювання трудових відносин потребує ліквідації приватної власності й заміни капіталізму соціалізмом. В.І. Ленін, розвиваючи попередні думки, стверджував, що для усунення витоків експлуатації і соціальних конфліктів необхідно ліквідувати приватну власність, забезпечити націоналізацію власності, яку він розглядав як базу соціальної рівності в трудових відносинах. Ці ідеї досить довго залишалися стрижнем комуністичної ідеології на теренах колишнього Союзу РСР, формуючи класово-антагоністичний підхід до розвитку соціально-трудових відносин. Елементи такого підходу (з певною трансформацією, відходом від класових протиріч) ще частково присутні в програмних документах і діяльності окремих політичних партій та профспілкових організацій, що нині діють у пострадянських державах, які обрали ринковий шлях розвитку.

2. *Організаційно-нормативний підхід*. Виник на початку XX ст. на етапі народження школи наукового менеджменту Ф. Тейлора та його однодумців (серед них були Г. Гантт, Т. Форд, Г. Емерсон, О. Шелдон). Їхній підхід ґрунтувався на обмежених уявленнях про потреби працівника, які зводилися переважно до отримання економічної вигоди (заробітку). Регулювання трудових відносин, продуктивності праці пов'язуються з економічним примусом, матеріальним стимулюванням на основі нормування та наукової організації праці без урахування потреб соціального розвитку працівників та забезпечення їхнього соціального захисту.

3. *Соціокультурний підхід*. Його прибічниками стали видатні мислителі – Сен-Симон, Ш. Фур'є, Р. Оуен, Г. Сковорода (у XVIII ст.), М.І. Туган-Барановський, Д.І. Менделєєв, С.М. Булгаков (на початку XX ст.), які наголошували на важливості дотримання моральних принципів, неприпустимості примусової праці, необхідності трудового виховання, застосування соціокультурних важелів трудових відносин, залучення духовного потенціалу народу для подолання суспільних конфліктів, ефективного господарювання, наближення інтересів представників різних сторін трудових відносин.

4. *Соціопсихологічний*. Науковим підґрунтям цього підходу стає збагачення уявлень про потреби працівників: уявлення про економічні потреби працівників упродовж XX ст. доповнюються потребами психологічної рівноваги, соціальними, духовними потребами, зокрема, в освітньо-професійному зростанні, творчій самореалізації. Прибічники цього підходу вважають, що регулювання СТВ потребує одночасно із удосконаленням оцінки та матеріального стимулювання праці приділяти увагу побудові людських стосунків між роботодавцем і найманими працівниками, сприяючи поліпшенню соціально-психологічного клімату, урахуванню потреб працівників, зокрема, поліпшенню умов праці, її безпеки, організації професійного навчання, підвищення кваліфікації. Ініціаторами такого підходу були: у 20-30-ті роки XX ст. – Е. Мейо, О.К. Гастєв, П.М. Керженцев, П.М. Єсманський, Ф.Р. Дунаєвський, Е.К. Дрезен, К.Х. Кекчєєв; у 50-ті роки XX ст. – Д. Мак-Грегор, у 60-ті роки – Ф. Герцберг, засновник школи «людських стосунків».

5. *Соціогуманітарний підхід*. Передбачає досягнення гармонізації соціально-трудова відносин завдяки забезпеченню соціалізації соціально-трудова сфери на базі створення соціально орієнтованої ринкової економіки, гуманізації праці, узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців за участю держави й місцевого самоврядування, соціального інвестування в людський капітал. Цей науковий підхід став формуватися із середини XX століття й продовжує свій розвиток на початку нового, XXI століття завдяки науковим пошукам і здобуткам дослідників різних країн, зокрема таких, як:

– С.Г. Струмелін, який у 20-30 рр. XX ст. довів, що ефективно регулювання трудових відносин і здатність працювати з найбільшою віддачею залежить від вкладень в освіту, охорону здоров'я;

– Л. Ерхард, який у 50-ті роки XX ст. обґрунтував і довів на практиці, що стабілізація соціально-трудова відносин, зростання

продуктивності праці, національного багатства має досягатися лише завдяки соціально орієнтованій ринковій економіці;

– Г. Беккер, Т. Шульц, які вважаються засновниками теорії «людського капіталу» в 60-70 рр. ХХ ст. та прибічниками поглядів регулювання соціально-трудових відносин на основі соціального інвестування в розвиток персоналу;

– Д. Мак-Клеланд, А. Маслоу, Е. Лоулер, В. Врум, які в 70-80 рр. ХХ ст. на основі створення мотиваційних теорій довели, що ефективне регулювання соціально-трудових відносин неможливе без урахування ієрархії й структури соціальних потреб, трудових очікувань працівників, закономірності мотиваційних процесів, реалізації прагнень людини у сфері праці в матеріальному, духовному, соціально-психологічному вимірі;

– П.Г. Здравомислов, В.А. Ядов, Є.І. Капустін, Д.М. Карпухін, В.В. Куліков, Р.А. Яковлєв, Р.П. Колосова та ін., які ще у 70-80 рр. ХХ ст., працюючи в умовах колишнього Союзу РСР, довели необхідність підняття статусу й ролі трудового колективу (рад), профспілок у вирішенні конфліктних питань трудових відносин, вели пошуки ефективних систем стимулювання продуктивності праці, обґрунтували необхідність створення ергономіки, розробки програм соціального захисту працівників, збереження трудового потенціалу;

– О.І. Амоша, С.І. Бандур, Б.М. Данилишин, В.М. Данюк, М.І. Долішній, О.А. Грішнова, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.Ф. Новікова, В.М. Новіков, В.В. Онікієнко, В.М. Петюх та інші їх однодумці, працюючи в умовах становлення ринкової економіки в Україні у своїх працях приділяють увагу новому розумінню суті соціально-трудових відносин, відстоюють необхідність їх вдосконалення на базі формування соціально орієнтованої економіки, соціальної спрямованості економічних реформ, забезпечення гуманізації умов праці, соціалізації ринку праці та підвищення ролі держави в цих процесах. Дослідження економістів у сфері праці усе більше стають орієнтованими на забезпечення пріоритетних соціальних потреб працівників, досягнення балансу інтересів соціальних партнерів на ринку праці, розвиток соціального діалогу, сприяння гармонізації стосунків найманих працівників і роботодавців.

На рисунку 2.1. пропонуємо схему авторського уявлення про еволюцію наукових підходів.



Рис. 2.1. Еволюція наукових підходів до регулювання соціально-трудоових відносин у напрямі гармонізації

Зауважимо, що розвиток наукових підходів до регулювання соціально-трудоових відносин у напрямі гармонізації відбувався в залежно від зміни історичних умов, прояву об'єктивних та суб'єктивних чинників у розвитку економіки й суспільства загалом, зростання ролі людини в економіці, нагромадження наукової інформації про закономірності трудової поведінки людини, структуру та пріоритетність її потреб, витоки конфліктів та можливості їхнього передбачення або подолання. Кардинальні зміни в уявленнях про СТВ відбулися, передусім, упродовж ХХ ст. й були пов'язані із впливом здобутків наукової думки за такими трьома напрямками досліджень:

по-перше, дослідженнями на засадах створення наукового менеджменту, побудованого за логікою економістів, що стосується формування поведінки людини як продуктивно ефективною у сфері праці;

по-друге, дослідженнями на засадах створення теорії людських відносин, побудованої переважно за логікою соціологів і психологів, що стосується розуміння поведінки людини як соціально чутливої і вразливої до різноманітних явищ у трудовій сфері;

по-третє, дослідженнями соціально-трудоових відносин через призму аналізу історичного, економічного та соціально-політичного

розвитку суспільства з урахуванням вектора класових інтересів роботодавців та найманих працівників.

Стосовно досліджень на засадах наукового менеджменту й теорії людських відносин, зауважимо, що вони були орієнтовані на регулювання трудової поведінки й взаємостосунків людей заради досягнення високої продуктивності праці, проте науковий менеджмент намагався пристосувати людину-працівника до безумовного виконання виробничих завдань, а теорія людських відносин, навпаки, поставлені виробничі завдання та умови їхнього виконання пристосувати до людини-працівника. З нашого погляду, ці обидві наукові позиції мають право на існування, збагачуючи уявлення про соціально-трудова відносини, проте лише їхнє спільне врахування може спрацьовувати на більш ефективний пошук можливостей регулювання трудової поведінки в інтересах підвищення продуктивності праці (це, до речі, доведено сучасним досвідом регулювання соціально-трудова відносин у провідних країнах ринкової економіки).

Витоки діалектичного розвитку обох зазначених напрямків досліджень ми відносимо своїм початком до другої половини XVIII ст., коли стало очевидним становлення капіталізму: поява перших фабрик розірвала прямі взаємостосунки між роботодавцем і працівником й одночасно зумовила сприйняття важливої ролі груп, об'єднань людей, які виконували певні трудові завдання, необхідність появи перших елементів організації трудового процесу, пов'язаної зі спеціалізацією, кооперацією праці тощо. На той час способи організації трудової діяльності розглядали керівника (менеджера) як посередника, вимушеного урізноманітнювати методи управління працівниками заради зростання обсягів виробництва та отримання економічної вигоди, передусім, власником капіталу. Один із перших представників такого управління виробництвом у XVIII ст., Р. Оуен, виходячи з уявлень про окупність витрат на управління персоналом, ініціював створення сприятливих умов праці й навіть центрів для навчання та відпочинку робітників. До розуміння цінності ресурсу праці наблизився також У. Уільямс, прийшовши наприкінці XIX ст. до висновку, що всі люди (чи то менеджер, чи то працівник), працюючи в певних групах (колективах), мають вимірювати свою індивідуальну цінність і цінність для суспільства з позиції своєї праці та вмінь і це не може не відбиватися на прогресивній побудові стосунків між людьми. Значущість груп для людини й людини для групи вважала вагомими в

трудовій діяльності М.П. Фоллет. Їй, зокрема, належить початок вивчення проблем конфліктів, лідерства, влади, повноважень. Дещо пізніше її позиції знайшли підкріплення ідеями Р. Лайкерта та Д. Мак-Грегора.

Розвиток ідей школи наукового менеджменту, створеної Ф. Тейлором у перші десятиліття ХХ ст., знайшов надалі відбиток на вдосконаленні нормування, організації праці, дотриманні принципу: менеджери наказують, працівники – виконують накази, оплата праці – за результатом. Такі підходи сприяли утвердженню адміністративно-командного типу управління людьми й науковій організації праці, проте не дозволяли заохочувати розвиток сприятливих трудових стосунків між членами колективу і домагатися максимізації результатів діяльності. Виявлення зв'язку між моральним духом трудового колективу, станом стосунків працівників та адміністрації й продуктивністю праці привело Е. Мейо в 30-ті роки ХХ ст. до важливого висновку про вплив на трудову діяльність таких факторів, як стиль керівництва, психологічний клімат, увага до працівника, його потреб. Стало зрозумілим, що для досягнення працівниками найбільших результатів слід урахувувати «логіку відношення» так само, як і «логіку ефективності»: менеджери мають не просто керувати, а навчатися розуміти трудову поведінку, впливати не неї різнобічно, уміти найкращим способом спілкуватися й заохочувати працівників, налагоджувати прогресивні стосунки між адміністрацією і найманими працівниками.

Розвиток положень наукового менеджменту й теорії людських стосунків привів у 40-х роках ХХ ст. Д. Морено до формування методу соціометрії, в основу якого було покладено уявлення про здатність людей створювати гармонійні міжособистісні взаємостосунків й формувати групи, що функціонують максимально ефективно. Пошуки причин такої здатності підштовхнули А. Маслоу в 60-ті роки ХХ ст. до розробки теорії мотивації. Одна з ключових позицій його теорії – положення про те, що на робочому місці мотивація здійснюється через задоволення потреби в самоповазі, визнання праці людини в колективі, самоусвідомлення її як значущої соціальної цінності. Дотримуючись подібних принципів, Ф. Герцберг виділив дві категорії факторів – «гігієнічні» та «мотиваційні». На його думку, для забезпечення мотивації працівника до ефективної праці вкрай недостатньо дати йому тільки заробіток, робота повинна бути напруженою, відповідальною, значущою, щоб забезпечила визнання в колективі, можливість кар'єрного зростання, професійної самореалізації.

У свою чергу, положення теорій наукового менеджменту й людських відносин розвинув К. Анджіріс, розглядаючи дихотомію «людина – організація». Він дійшов висновків, що спеціалізація праці, жорсткий контроль діяльності позбавляють людину можливості самоактуалізації. На його думку, у трудових стосунках слід приділяти велику увагу проблемі зниження конфліктів, інтеграції людини в організацію, адаптувати до середовища організації. Майже в той же час інший дослідник Д. Мак-Грегор сформував основи теорії «Y», за якою людині приписувалася здатність використовувати самоуправління й самоконтроль для досягнення цілей, до яких вона причетна, завдячуючи здатності виявляти винахідництво й творчість при розв'язуванні організаційних проблем.

Так, завдяки таким напрямкам наукових досліджень, як «науковий менеджмент» і «людські відносини», поступово сформувалися нові форми сприйняття людини у сфері праці: людина в організації – це такий же ресурс, як земля, гроші чи матеріали. При цьому все чіткіше в наукових уявленнях виокремлювалося провідне значення людського фактору в усіх сферах людської діяльності, враховуючи трудову. Найбільше поширення таких уявлень у літературі спостерігаємо з другої половини ХХ ст.

Водночас становленню нової системи соціально-трудоких відносин і формуванню їхнього сучасного розуміння істотно сприяв третій напрямок досліджень, який викривав сутність таких відносин через призму аналізу історичного, економічного та соціально-політичного розвитку суспільства з урахуванням класових інтересів (інтересів найманих працівників і власників капіталу). При цьому не можна обминути той факт, що вивченню сутності взаємостосунків між найманими працівниками і роботодавцями на багатьох історичних етапах розвитку суспільства часто було притаманне політичне забарвлення, адже часто соціальні конфлікти між працівниками й власниками засобів виробництва, а також особами, які їх представляли, впливали з протиріч економічних інтересів, що вело до соціальних зіткнень.

На початкових етапах існування капіталістичного товарного виробництва протилежність інтересів двох класів була видна дуже чітко: робітники, не маючи землі, засобів виробництва й коштів на існування, були змушені найматися на роботу до власника підприємства, прагнучи до отримання більшого заробітку; власник капіталу був зацікавлений у виконанні більшого обсягу роботи

меншою кількістю робітників за умов найменшої оплати праці, оскільки заробітна плата для власника виступала частиною витрат, що знижують прибуток. Наявність суб'єктів трудових відносин з протилежними інтересами вже сама собою вимагала механізму розв'язання проблеми – або способом стихійної, а потім організованої класової боротьби й ліквідації капіталістів як класу разом з приватною власністю, або механізмом мирного розв'язання конфліктів й узгодження інтересів об'єднань робітників, роботодавців за участю держави (така взаємодія потім отримала назву «соціальне партнерство»).

Засновники розгляду соціально-трудова відносин через призму класових конфліктів (К Маркс, Ф. Енгельс, В. Ленін та інші їхні прибічники, ідеологи марксистско-ленінської ідеології в ХІХ-ХХ ст. й нинішні) виходили з того, що, підприємець (власник засобів виробництва), який використовує найману працю, визначає сам, без участі працівників, суму грошової винагороди за вироблену продукцію (товари, послуги) у вигляді заробітної плати, надбавок, компенсаційних виплат і при цьому залишає собі «додану вартість». Іншими словами, має місце привласнення частини продукту праці, яка має належати найманому працівнику, нееквівалентний обмін праці й доходу, тобто експлуатація, яку необхідно подолати. Останнє підтверджувалося надмірно високою тривалістю робочого дня (10-12 год.), роботою найманих працівників у важких умовах, обмеженим розміром заробітку, що не давало можливості відтворювати виснажені фізичні сили.

На початкових етапах розвитку капіталізму держава займала позицію нейтралітету, захищаючи тим самим тільки інтереси капіталу, що, у свою чергу, штовхало робітників до стихійних форм протесту, вимог скорочення робочого дня, збільшення оплати праці, поліпшення умов праці, пізніше – до активного захисту своїх прав за допомогою професійних об'єднань, створення профспілок. Надмірна експлуатація найманих робітників, їхнє безправ'я та політика «невтручання» держави в регулювання трудових процесів призвели до сплесків робочого та профспілкового руху наприкінці ХІХ – початку ХХ ст., протестної поведінки найманих працівників, страйків, революційних потрясінь. Крім того, під тиском робітничого й профспілкового руху, в індустріальних країнах Європи поступово з'являється трудове законодавство, створюється Міжнародна організація праці (МОП, 1919 р.). Проте мало пройти ще півстоліття, урахувавши світову економічну кризу 1929-1933 рр., Другу світову війну, щоб на рівні урядів промислово розвинених країн прийшло усвідомлення, що

страйки несуть небезпеку руйнівних втрат не тільки для власників підприємств, а й для країни загалом, знижують конкурентоспроможність капіталу, який уже перейшов межі національних кордонів. У Західній Європі та США уряди країн усе активніше стали втручатися в регулювання соціально-трудової сфери.

Із середини ХХ ст. починається активний пошук способів співробітництва з профспілками й перегляд ролі держави в соціальній політиці в бік активної участі в регулюванні трудових відносин, формування соціального законодавства. В ці часи вперше народжуються й упроваджуються перші ідеї мінімальних стандартів соціального забезпечення громадян, гарантованих державою, пошуки сфер, де соціально-трудова питання могли б стати предметом переговорів, розробляються більш демократичні процедури прийняття рішень в управлінні суспільством. Такі підходи стали надалі (в 60-70-ті роки) основою виникнення в розвинених країнах договірної форми регулювання соціально-трудова відносин, реалізації політики соціально орієнтованого господарства.

У 80-90-х роках ХХ століття загострення екологічних проблем у глобальному масштабі актуалізувало пошук консолідованих контрзаходів, що привело до усвідомлення необхідності системного підходу. Пріоритетом стало співробітництво. Зусилля окремого індивіда, навіть конструктивні, виявилися недостатніми. Водночас бурхливий розвиток мікроелектроніки спричинив вибухове зростання обсягів інформації, що призвело до децентралізації влади та повноважень, змістивши центр відповідальності за прийняття рішень на низові рівні ієрархії – безпосередньо на робочі місця. Структурне безробіття, як побічний ефект цих трансформацій, стало каталізатором стрімкого розвитку малого бізнесу та самозайнятості, що сприяло зародженню нових форм соціальної взаємодії.

Під впливом динамічних змін в економічному та соціальному середовищі наукове розуміння сутності соціально-трудова відносин суттєво еволюціонувало. Посилення ролі людини у виробничому процесі зумовило трансформацію як самих СТВ, так і концептуальних уявлень про індивіда: модель «людини економічної» поступово витісняється моделлю «людини соціальної». Це спонукає до перенесення фокуса досліджень поведінкової взаємодії у виробничих системах із суто технологічної площини (створення матеріальних благ) у загальнолюдський вимір, де взаємодіють носії знань, моралі, етики, культури та трудового потенціалу. Варто наголосити, що в

умовах конкурентного ринку наукова думка розглядає переважно дві стратегії поведінки у сфері праці – конкуренцію та співробітництво. Значна частина зарубіжних дослідників традиційно фокусується на моделях економічної поведінки, що базуються на лідерстві, жорсткій конкуренції та максимізації індивідуальної корисності.

Безумовно, концепція продуктивної конкуренції, яка стимулює досягнення кращих результатів, є цінною, проте вона не завжди знаходить адекватне втілення на практиці (особливо з огляду на поширеність недобросовісної конкуренції). У зв'язку з цим доцільно, на нашу думку, зосередити увагу на альтернативній моделі – гармонійному співробітництві. Ця парадигма широко представлена у працях з етики, психології та еволюційної теорії, але значно менше – в економічній науці. Саме співробітництво, ймовірно, має більше підстав для утвердження як домінуючої форми соціально-трудова відносин. Очевидно, йому може належати провідна роль у боротьбі за виживання, якщо йдеться не про окремих осіб, а про спільноти, де перемагають не просто найсильніші, а ті, хто здатен до взаємопідтримки заради спільної мети (яскравим прикладом можуть слугувати «коаліційні стратегії» у політичному житті). Така якість має стати визначальною для профспілок, об'єднань роботодавців, рад трудових колективів, де ключовим принципом взаємодії повинна бути не конфронтація, а конструктивне співробітництво на засадах гармонійного узгодження інтересів у правовому полі.

Ця теза є обґрунтованою хоча б тому, що у сфері людської взаємодії найбільший інтерес викликає синергетичний ефект – стан, за якого інтегральний результат перевищує просту суму його складових (класичний приклад – зростання продуктивності праці при переході від індивідуальної роботи до колективної). Головною передумовою такого ефекту є сумісність учасників – психологічна, інтелектуальна, духовна. У такому разі нелінійний (синергетичний) приріст результативності досягається завдяки активізації тих індивідуальних якостей, які поза колективом залишилися б нереалізованими. У цьому контексті логічно припустити існування не лише згаданих, а й інших моделей взаємодії у сфері праці, які можна класифікувати за низкою критеріїв: типом взаємодії (конкуренція чи співробітництво); спрямованістю інтересів (особисті чи колективні цілі); наявністю синергетичного ефекту; характером відносин між учасниками (з відбором сильніших чи без нього); типом мотиваційного впливу (ринкове чи адміністративне регулювання); а також за психологічними,

професійними та політичними ознаками суб'єктів. У результаті стабілізації тих чи інших форм взаємодії формуються специфічні соціальні відносини між групами та індивідами, і сфера праці в цьому сенсі є показовим прикладом.

Отже, є підстави для міркувань про те, що СТВ можуть мати різні альтернативні форми залежно від моделей взаємодії людей у сфері праці. Безумовно, оцінювати еволюцію уявлень про СТВ та можливості їхнього розвитку й регулювання доцільно лише в межах певного історичного періоду. З позицій досягнень демократизації суспільства, сучасних уявлень та інформованості, з огляду на процеси модернізації національних економік, урахування впливів глобалізації значно легше бачити, як уникнути руйнівних страйків, революції. Стає зрозумілим, що зняти гостроту класових протиріч у соціально-трудовах відносинах можливо, насамперед, на основі активних регулювальних заходів держави щодо соціалізації ринку праці, узгодження інтересів сторін трудових відносин, закріплених законодавством. Саме в такому напрямі важливо розуміти перспективи розвитку СТВ, маючи на увазі їхню гармонізацію.

Аналіз свідчить, що у наукових уявленнях про стосунки найманих працівників і роботодавців на початку ХХ-го століття вже чітко переважає соціальна домінанта. Трудова діяльність розглядається як важливий соціальний процес. У межах цього соціального процесу трудові відносини виявляють себе як соціально-трудова. Їх розвиток, модернізація, врешті-решт, підпорядковуються цілям гармонізації. Пояснення нашої думки зробимо за допомогою схеми «Концептуальні уявлення про соціально-трудова відносини як складову соціального процесу» (рис. 2.2).

Сфокусуємо нашу увагу на аналізі суспільних та соціальних відносин, органічною складовою яких виступають соціально-трудова відносини. Розглядаючи структурну схему цих зв'язків, варто зазначити, що категорія суспільних відносин є доволі широкою: вона охоплює економічні, політичні, правові, а також морально-етичні, культурні та релігійні взаємодії, що виникають між різними суспільними групами або окремими індивідами. Принципова відмінність полягає в тому, що якщо суспільні відносини ідентифікуються насамперед за предметом виникнення (об'єктом відносин), то соціальні відносини фокусуються на характеристиці самих учасників, тобто безпосередніх носіїв цих зв'язків (суб'єктів).

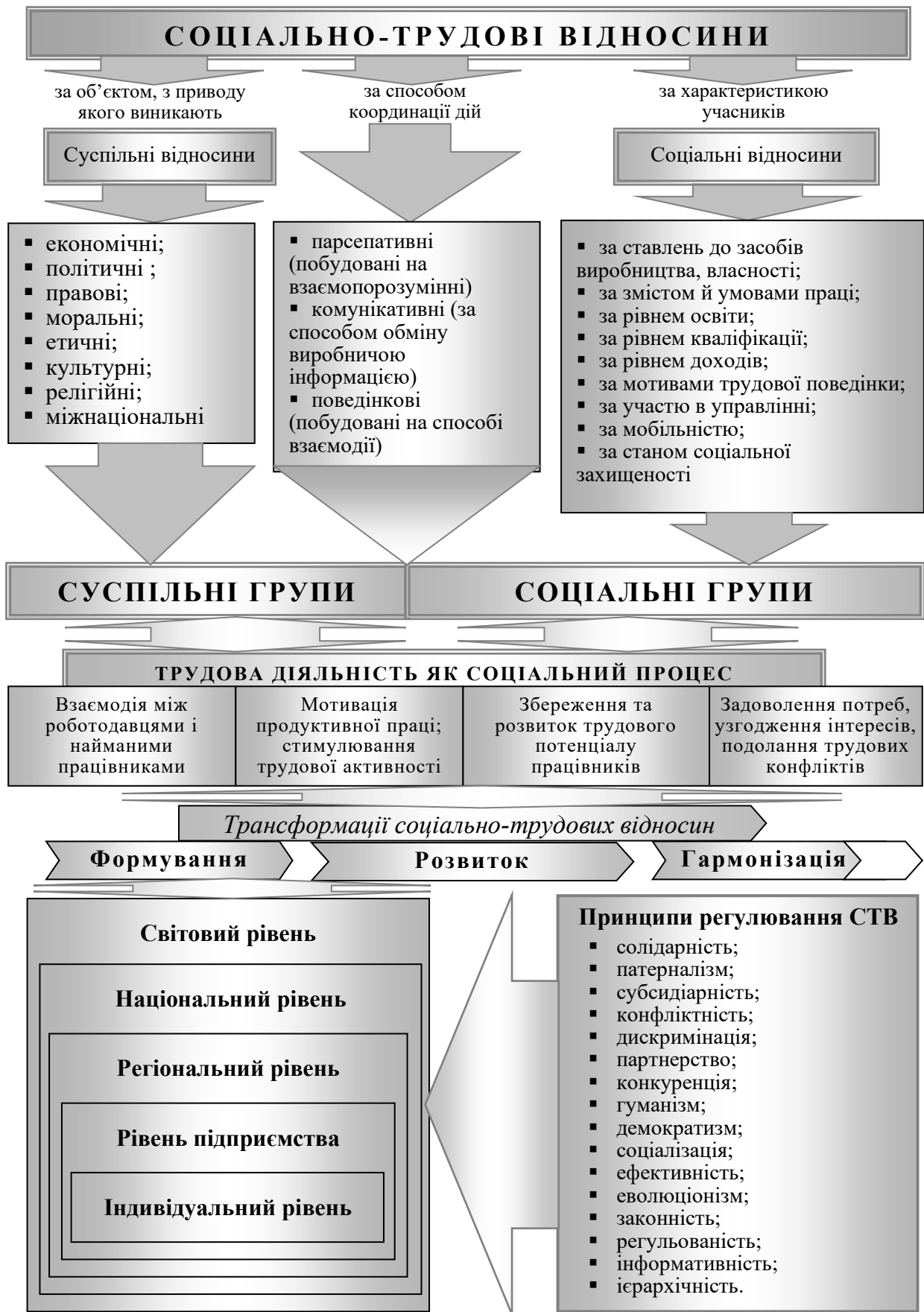


Рис. 2.2. Концептуальні уявлення про СТВ як складову соціального процесу

Систематизація наукових джерел дозволяє стверджувати, що термін «соціальні відносини» застосовується для дефініції специфічного зрізу в загальній системі суспільних відносин, виокремлюючи їх як особливий, суб'єктно-орієнтований тип. З погляду економічної науки, соціальні відносини відображають характер та специфіку взаємодії між різними класами, націями, трудовими колективами, професійно-кваліфікаційними групами та іншими ustalеними соціальними спільнотами.

Диференціація соціальних відносин здійснюється за цілою низкою критеріїв: відношенням до власності; особливостями розподілу доходів, їх обсягом та джерелами отримання; роллю в системі управління на рівні держави, суспільства чи окремого підприємства; змістом та умовами праці; можливостями доступу до освіти та підвищення кваліфікації; рівнем забезпеченості об'єктами соціальної інфраструктури; а також ціннісними орієнтирами, потребами, інтересами та мотивами поведінки, зокрема у професійній сфері. Невід'ємним елементом цих відносин є також суб'єктивна оцінка власного соціального статусу в порівнянні з іншими суб'єктами. Саме така порівняльна самооцінка суттєво коригує інтереси та поведінкові стратегії всіх учасників трудових відносин – як окремих найманих працівників та їхніх профспілкових об'єднань, так і роботодавців.

Оскільки трудові відносини відбуваються у просторі соціального процесу (який містить трудову діяльність), вони неодмінно набувають багатогранного соціального змісту, виявляють себе як соціально-трудова відносини. Їхній зміст та спрямованість трансформацій (розвиток, гармонізація або руйнація) залежать від головних принципів формування та регулювання СТВ на різних рівнях економічного управління (мікроекономічному, мезоекономічному, макроекономічному, світовому). Йдеться про те, що СТВ у різні часи, у різних країнах можуть будуватися та регулюватися на різноманітних принципах соціального змісту – солідарності, субсидіарності, патерналізму, конфліктності, дискримінації, соціального партнерстві, конкуренції та багатьох інших.

Так, солідарність – принцип спільної відповідальності людей ґрунтується на єдності інтересів (домінує всередині об'єднань працівників або роботодавців).

Субсидіарність – принцип особистої відповідальності (відповідальність самої людини за власне життя, трудовий вибір, самореалізацію у праці).

Патерналізм – принцип монопольного права керівництва або держави на регламентацію всіх питань СТВ.

Конфліктність – принцип взаємодії сторін СТВ через граничне загострення протиріч у стосунках.

Дискримінація – принцип свідомого невинного обмеження трудових прав і можливостей суб'єктів СТВ (наприклад, жінок, молоді, пенсіонерів, інвалідів, представників нацменшин).

Партнерство – принцип спільної взаємодії учасників трудових відносин на основі досягнення компромісу та балансу інтересів.

Іншими словами, відносини нерівності або рівності, примирні або конфліктні, дискримінаційні способи регулювання взаємостосунків найманих працівників і роботодавців, – усе це певним чином характеризує й визначає зміст і спрямованість СТВ.

Аналіз теорії й досвіду розвитку таких відносин доводить, що саме залежно від панівного принципу в регулюванні СТВ формується той чи інший тип соціально-трудова відносин. Нагадаємо, що наприкінці минулого століття в країнах Європи завдяки пошуку способів узгодження соціально-трудова відносин швидко поширилися уявлення про нові для того часу типи соціально-трудова відносин («патерналізм», «партнерство», «конкуренція», «солідарність», «дискримінація», «конфлікт» тощо). У зв'язку з цим у Франції отримують визнання на практиці теорії «гуманізації праці», у Німеччині та Австрії – доктрини «соціального партнерства».

У сучасній вітчизняній науковій думці домінує соціогуманітарний підхід до інтерпретації сутності трудових відносин та механізмів їх регулювання. Поділяємо позицію А.М. Колота та інших провідних учених щодо того, що соціально-трудова відносини (СТВ) в умовах ринкової економіки слід розглядати як складну архітектоніку – цілісну систему різнорідних елементів та багатовекторних взаємодій між ними. Під системою СТВ слід розуміти комплекс економічних, соціально-психологічних, адміністративних і правових інструментів та норм, які спрямовані на залучення робочої сили у виробничий процес та забезпечення її відтворення на засадах ринкових механізмів – попиту, пропозиції та рівноважної ринкової ціни. Таке визначення підкреслює багатогранність та складність процесу регулювання цієї сфери.

Варто об'єктивно визнати, що наявні теоретичні підходи до розуміння природи СТВ, траєкторій їх розвитку та інструментів регулювання певною мірою залишають поза увагою значний пласт реальних відносин, які фактично випали з поля колективно-

договірною регулювання та сфери впливу професійних спілок. Українські реалії переконливо свідчать про те, що значна частина робітників і фахівців, особливо у секторі малого та середнього бізнесу, дедалі частіше відмовляється від профспілкового членства та сплати внесків через суттєве падіння авторитету цих організацій. Утім, СТВ не зникають, а трансформуються, зберігаючи свій зміст у форматі альтернативних моделей взаємодії, таких як «адміністрація – рада трудового колективу» або «адміністрація – неформальні лідери». Більше того, соціально-трудова відносина тією чи іншою мірою зберігають свою сутність і для тієї категорії найманих працівників, які функціонують в умовах нерегламентованої, зокрема тіньової зайнятості.

Що стосується концептуального розуміння гармонізації соціально-трудова відносин, то в науковому середовищі наразі відсутня єдність поглядів. Процеси, спрямовані на покращення та збалансування стану СТВ у напрямі їх гармонізації, різні автори термінологічно визначають по-різному: одні – як «удосконалення СТВ», інші – як «оптимізацію СТВ», треті – як «розвиток СТВ» тощо. Позиція кожного дослідника має під собою раціональне підґрунтя, оскільки проблематика оптимізації СТВ, на переконання таких авторитетних вчених, як О.І. Амоша, С.І. Бандур, А.М. Колот, О.А. Грішнова, В.В. Онікієнко та багатьох інших, належить до категорії так званих «вічних», багатоаспектних проблем сфери праці (так само, як і питання їх вдосконалення чи розвитку). Ці проблеми охоплюють широкий спектр питань: від глибокої диференціації доходів та майнового розшарування суспільства до структурної розбалансованості між ринком праці та ринком освітніх послуг; від поширення тіньової зайнятості та недовикористання трудового потенціалу (навіть за умов помірною безробіття) до відкритої чи латентної конфронтації між найманими працівниками та роботодавцями.

Поміж тим, жодне з понять, які застосовуються стосовно соціально-трудова відносин – «удосконалення», «розвиток», «оптимізація», не розкриває повною мірою сутність керованої еволюції соціально-трудова відносин з огляду на їхню спрямованість на кінцевий результат, до якого мала б привести взаємодія суб'єктів СТВ (найманих працівників та роботодавців за участю держави) з приводу працевлаштування, праці, її умов, оплати, соціального захисту, освітньо-професійного розвитку тощо. Тому вважаємо доцільнішим використовувати термін «гармонізація СТВ», який, вважаємо, змістовніше насиченим з погляду визначення напрямку розвитку СТВ.

Пропонуємо трактувати термін «*гармонізація соціально-трудо­вих відносин*» як безперервний процес керованих кількісно-якісних змін у розвитку СТВ, метою якого є досягнення збалансованості інтересів соціальних партнерів на основі соціального діалогу, забезпечення їхніх прав і пріоритетних потреб. Запропоноване нами визначення, на відміну від відомих підходів, зосереджує увагу, по-перше, на необхідності керованого розвитку СТВ у межах чинного трудового законодавства країни, по-друге, на головній меті такого розвитку – досягненні узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців, по-третє, акцентує увагу на необхідності захисту прав та задоволення пріоритетних потреб сторін СТВ.

Необхідність керованого розвитку СТВ у напрямі гармонізації підтверджує виконаний нами порівняльний аналіз завдань і функцій соціальних партнерів-учасників СТВ. Результати теоретичного аналізу доводять суттєві відмінності в змісті інтересів і прагнень держави, роботодавців і найманих працівників в умовах ринкової економіки. Цілком зрозуміло, що в будь-який час незбігання інтересів може набувати конфліктного характеру за різними напрямками взаємодії соціальних партнерів. Уникнення конфліктів або послаблення їхньої гостроти завжди вимагатиме пошуку компромісів, перегляду конкретних питань трудових угод. Окрім того, варто мати на увазі, що взаємодія учасників СТВ завжди торкатиметься більшою або меншою мірою широкого переліку параметрів трудового життя на різних економічних рівнях. Такі міркування дають змогу зробити концептуальне припущення – проблемі гармонізації СТВ притаманні специфічні особливості:

1) за умов ринкової економіки проблема гармонізації СТВ буде об'єктивно зберігати своє значення, виявляючи себе багатобачно, багаторівнево, з різною мірою гостроти; для різних країн, регіонів, підприємств вона матиме свій зміст;

2) проблему гармонізації СТВ необхідно буде розв'язувати постійно, проте навряд чи колись вона буде розв'язана остаточно, оскільки досягнутий баланс інтересів може бути лише короткостроковим (потреби та інтереси соціальних партнерів, як і чинники навколишнього середовища, є змінюваними);

3) проблема гармонізації СТВ залишатиметься актуальною для будь-якої країни (навіть з розвинутою соціально орієнтованою економікою); незалежно від рівня розвитку країни, добробуту населення, рівня доходів працівників, можливостей соціального захисту, стан СТВ вимагатиме постійного моніторингу, наукового пошуку способів

гармонізації на кожному черговому етапі розвитку економіки й сфери зайнятості зокрема.

Отже, вивчення генезису наукової думки засвідчило, що за умов соціально орієнтованої ринкової економіки розвиток СТВ у напрямі гармонізації стає об'єктивно необхідним процесом, який має бути постійним, безперервним і керованим. Гармонізація СТВ потребує й вимагатиме надалі цілеспрямованих регулювальних зусиль соціальних партнерів та вдосконалення системи соціального діалогу за участю держави.

Тема 5. Чинники та передумови регулювання розвитку соціально-трудова відносини у напрямі гармонізації

Об'єктивні закономірності суспільного розвитку неминуче призводять до того, що система потреб, інтересів, світоглядних орієнтирів та мотивацій учасників соціально-трудова відносин (СТВ) зазнає постійних і різновекторних трансформацій під тиском динамічного зовнішнього середовища. У цьому процесі архітектура партнерства є вкрай рухливою: взаємини одних соціальних суб'єктів лише перебувають на стадії становлення, інших – еволюціонують у визначених напрямках, тоді як третіх – деградують або руйнуються. Усі ці метаморфози відбуваються під впливом складного конгломерату чинників, які, своєю чергою, також перманентно змінюються. Найбільшої гостроти ці процеси набувають в умовах масштабної модернізації національних економік, що є характерним трендом для багатьох країн світу. Це зумовлює кардинальні зрушення у структурі зайнятості, змісті та організації праці, її технічному оснащенні, а також трансформує трудові й культурні цінності, потреби учасників СТВ, кваліфікаційні вимоги роботодавців до компетентностей персоналу та механізми адаптації працівників до кон'юнктурних коливань попиту і пропозиції на ринку праці.

Ідентифікація сукупності факторів впливу на систему СТВ у контексті економічної модернізації, а також обґрунтування методології їх дослідження визнаються пріоритетним завданням сучасної економічної науки. Виняткового значення такий науковий пошук набуває для України, яка стратегічно обрала інвестиційно-інноваційний шлях розвитку як фундамент модернізаційного проєкту – не лише для національної економіки, а й для соціуму в цілому.

Варто нагадати, що категорія «модернізація» у науковому дискурсі трактується у двох вимірах: широкому та вузькому. Згідно з дефініцією Великого тлумачного соціологічного словника, модерн (modernity) асоціюється з новим часом, прогресивними ідеями та змінами, що базуються на вірі в раціональність і тріумф наукового пізнання. У широкому розумінні модернізацію інтерпретують як процес приведення системи у відповідність до сучасних вимог, тобто як її осучаснення. Саме тому в цьому понятті найчастіше вбачають процес комплексного оновлення суспільства будь-якої історичної епохи, включаючи вдосконалення сучасного соціуму.

Наукова спільнота найчастіше розглядає модернізацію як глобальний процес переходу від традиційного (аграрного) укладу до сучасного, індустріального типу суспільства. З економічної точки зору, у вузькому сенсі, сутність модернізації зводиться до процесу часткового оновлення виробничої бази: заміни застарілого устаткування, впровадження нових технологій, технічного переоснащення промислових та аграрних підприємств. Такий підхід дозволяє привести техніко-економічний рівень виробництва у відповідність до новітніх стандартів, що базуються на досягненнях вітчизняної та світової науки і техніки, забезпечуючи зростання продуктивності праці та економію людських ресурсів. Утім, таке розуміння модернізації, на наше переконання, є дещо дискусійним, оскільки воно не виправдано звужує фокус уваги лише до секторів промисловості й сільського господарства. При цьому поза увагою залишаються інші види економічної діяльності, пріоритети інноваційного розвитку, а також динаміка ринків товарів, капіталу, праці та інформації, які у розвинених країнах (США, Японія, держави Західної Європи) виступають ключовими регуляторами СТВ та драйверами економічного зростання. Крім того, аналіз наукових джерел переконливо свідчить, що феномен модернізації не може бути обмежений виключно економічними процесами.

Шляхи подолання відсталості різні країни обирають індивідуально, проте, як правило, процес модернізації має всеохоплюючий характер і зачіпає всі сфери суспільного буття:

– в економічній сфері модернізація маніфестує себе через впровадження новітньої техніки та технологій, поглиблення технічного розподілу праці, інтенсифікацію обміну діяльністю, а також розвиток ринків товарів, фінансів та праці;

– у політичній сфері вона пов'язана з генезою централізованих держав, уніфікацією всіх галузей суспільного життя, бюрократизацією управлінських процесів, залученням широких верств населення до політичної активності, а також утвердженням демократії та розбудовою демократичних інституцій;

– у соціальній сфері ключовою ознакою модернізації стає формування особистості нового типу – ініціативної, підприємливої та активної; зростає соціальна мобільність, що призводить до появи нових станів і страт, що, своєю чергою, може посилювати соціальну напругу, зокрема й у сфері праці;

– у духовній сфері відбувається утвердження секулярної системи цінностей, освіта набуває масового характеру, суттєво підвищується побутовий, культурний та правовий рівень населення.

Історичний досвід засвідчує, що в різних країнах модернізація протікає за різними сценаріями: або еволюційним шляхом (через поступові реформи та трансформації), або революційним (через соціальні потрясіння, перевороти, революції). Справедливо буде зауважити, що досягнення позитивних соціальних зрушень (зокрема гармонізації СТВ) не завжди має пряму кореляцію з успіхами економічної модернізації. Світова практика доводить, що індустріалізація може стати фундаментом як для демократії, так і для диктатури, а саме лише економічне зростання і технічна озброєність не гарантують соціального благополуччя.

У побудові методології дослідження СТВ не можна не враховувати досвід. Саме практика довела, що модернізація економіки тісно пов'язана з модернізацією культури, соціальної сфери, політичного життя; перетворення в цих сферах настільки взаємопов'язані і взаємозумовлені, що неможливо дослідникам схилитися тільки в бік економічного детермінізму, як на цьому наголошувала теорія К. Маркса, або в бік культурного детермінізму (за теорією М. Вебера), чи лише політичного детермінізму. Сучасні автори модерністських теорій (Р. Інглеарт, В.Л. Іноземцев та ін.) звертають увагу на те, що «соціальні перетворення не можуть мати лінійного характеру», вони можуть кардинально змінювати напрям руху в часі, і це можна прогнозувати, лише відштовхуючись від позиції розуміння комплексного впливу всіх складових модернізації загалом. Такий підхід є принципово важливим у вивченні чинників впливу на СТВ в умовах модернізації економіки.

Пропонуємо розуміти модернізацію національної економіки як процес інноваційних змін у сфері економіки, який тісно пов'язаний зі

змінами політичного, соціального та духовного (культурного) життя суспільства, спрямовується на зростання продуктивності праці на новій техніко-технологічній основі, знаннєорієнтований розвиток, забезпечення нової якості життя й соціального добробуту на рівні кращих світових стандартів.

В умовах колишнього Союзу РСР модернізація економіки зводилася до індустріалізації, яка перетворювала аграрну державу в аграрно-індустріальну, однак це не передбачало утвердження реальної демократії та соціального діалогу в трудових відносинах, реальної участі трудящих в управлінні, стимулюванні праці, розв'язанні соціальних проблем. Тим часом перевагою планової економіки було те, що індустріалізація економіки супроводжувалася чіткою організацією підготовки кадрів відповідно до потреб технічного озброєння праці та виробництва, централізованим розподілом кадрів по всій території країни, наданням обмежених, але реальних гарантій в отриманні заробітку, безкоштовного житла, лікування, навчання. У перші післявоєнні десятиліття більшість працівників підприємств і селяни з розумінням і традиційним терпінням ставилися до проблем бідності, недосконалого матеріального стимулювання праці, відсталої соціальної інфраструктури. Однак у 80-ті роки, коли резерви екстенсивного розвитку держави було використано, темпи економічного розвитку уповільнилися, загострилася проблема товарного дефіциту, розподілу ресурсів, корупції, стало очевидним, що економічне відставання та соціальна несправедливість досягли критичної межі, державу чекає соціальний та політичний вибух. Стало зрозумілим, що модернізація економіки неможлива без модернізації у сфері політичного, духовного, культурного життя нації. Шанс такої модернізації та оздоровлення соціально-трудових відносин Україна отримала із здобуттям незалежності 1991 року.

Проявом позитивних змін у соціально-трудовій сфері України за роки ринкових перетворень можна вважати: ліквідацію монополії держави на використання робочої сили внаслідок роздержавлення і приватизації підприємств; розширення правових можливостей мобільності робочої сили; підвищення гнучкості ринку праці; підвищення особистої відповідальності за свій добробут; посилення відповідальності найманими працівниками за належний рівень своєї конкурентоспроможності на ринку праці; формування мотивації до продуктивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця; формування більш активної трудової поведінки працівників як реакція на очевидну можливість

матеріального забезпечення отриманих доходів, розширення пропозиції товарів та послуг, зростання матеріальних потреб тощо.

Черговий етап модернізації економіки й суспільства, розпочатий у незалежній Україні у 1991 р., мав для СТВ не тільки позитивні наслідки, а й негативні (рис. 2.3). Пояснюємо це тим, що модернізація економічних та політичних основ життя досить суперечливо змінила й суб'єктів, і характер, і зміст СТВ, і методи їхнього регулювання. Якщо в умовах планової економіки СТВ будувалися за схемою держава-працівник, то сьогодні – за схемою «роботодавець-найманий працівник». Характер соціально-трудових відносин досить чітко виявляє протилежність інтересів, протиріччя між капіталом і найманою працею, оскільки будується на різноманітних формах власності (раніше власником і одночасно роботодавцем виступала в одній особі тільки держава). Отримавши свободу трудового вибору на ринку праці, людина змушена самотійно піклуватися про пошук прийнятної роботи, житло, коштів на навчання, лікування. Держава відмовилася від функцій патерналізму в СТВ. Проте стало поширеним явище, коли керівники підприємств, виступаючи в особі власника, фактично прагнуть керувати роботою профспілок, призначаючи профспілкових лідерів.

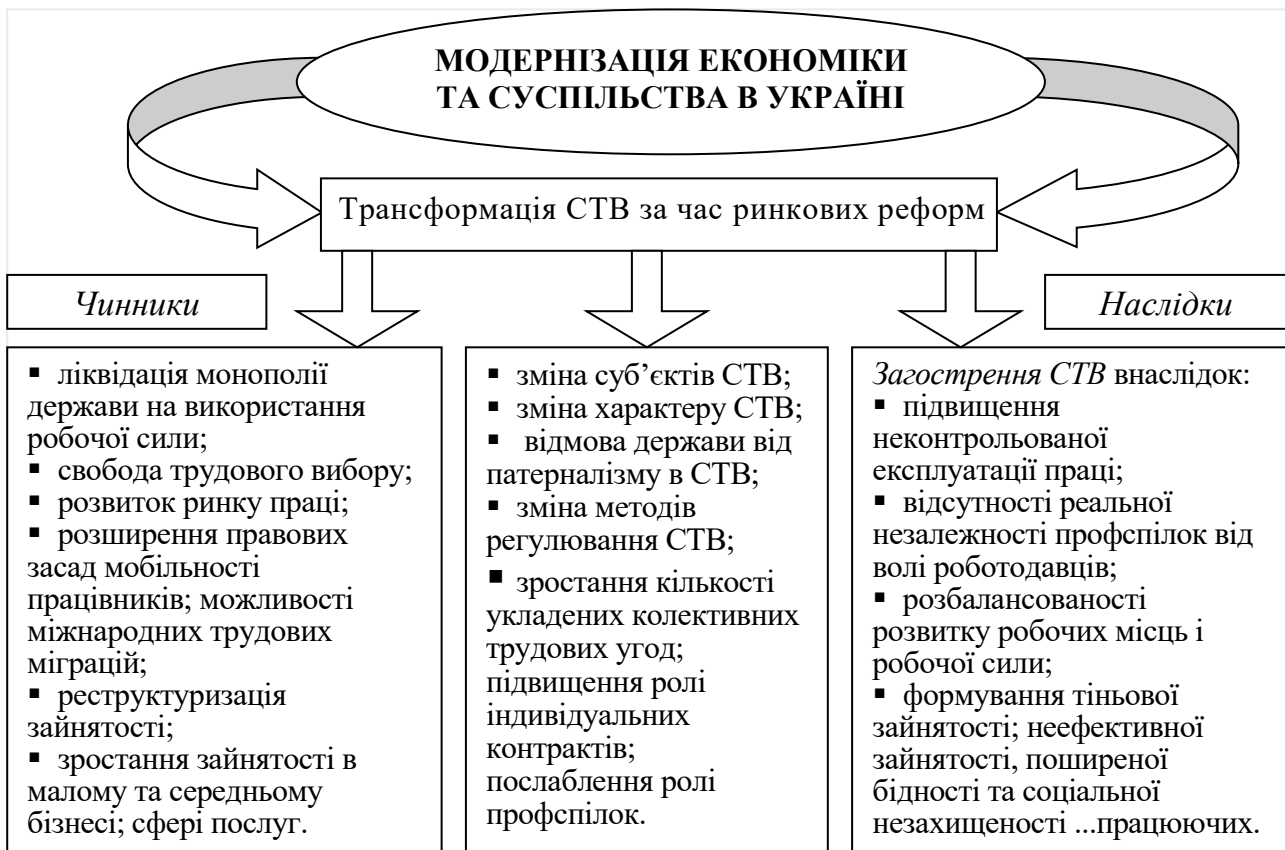


Рис. 2.3. Трансформація СТВ на етапі модернізації економіки України

Підвищення ролі договірного регулювання відносин між роботодавцем і найманими працівниками (колективного та індивідуального), з одного боку, виступає як досягнення у розвитку СТВ, вирішенні конфліктів, а з іншого – часто існує лише на папері в умовах послаблення ролі трудового колективу й профспілок. Централізовану підготовку кадрів замінила стихійна діяльність ринку освітніх послуг, на якому навчальні заклади різних форм власності орієнтуються, передусім, на можливості виживання, ураховуючи ажіотажний попит абітурієнтів та їхнє уявлення про престижність професій. Державний централізований розподіл фахівців замінило вільне працевлаштування. Процеси модернізації економіки в Україні виявили себе в реструктуризації зайнятості, становленні ринку праці, ринку освітніх послуг, ринків капіталу, житла, товарів, грошей, а також у розвитку процесів комп'ютеризації та інформатизації суспільства, що важко заперечувати.

Розвиток ринкових відносин дав поштовх зростанню зайнятості в малому та середньому бізнесі, розвитку торгівлі та різноманітних послуг, появи дистанційної зайнятості, що супроводжувалося появою нових форм СТВ. Проте одночасно набула масштабів проблема розбалансування робочих місць і робочої сили, виникло гостре протиріччя між функціонуванням ринку праці й ринку освітніх послуг, зросли можливості для неконтрольованої експлуатації праці, було втрачено вагомі для найманих працівників соціальні гарантії отримання безкоштовного житла або місця в гуртожитку, місць для дітей у дошкільних виховних закладах, зникли інші різноманітні види соціальної допомоги на підприємствах. Паралельно з легальною зайнятістю виникла тіньова зайнятість з усіма наслідками соціальної незахищеності працівників у сфері СТВ, явища офіційного та «прихованого» безробіття. Замість масштабної активізації інноваційної праці та масової модернізації робочих місць на більшості підприємств відбулося зниження техніко-технологічного рівня виробництва, зростання частки важкої фізичної праці, погіршення умов праці тощо. Найдешевшим товаром в Україні залишилися трудові послуги найманих працівників на ринку праці. Настільки дешевим, що власнику більш вигідно використовувати працю некваліфікованих працівників, ніж модернізувати обладнання, технології, інвестувати в перепідготовку кадрів. Не зважаючи на численні спроби уряду піднімати мінімальну заробітну плату, запроваджувати різноманітні соціальні пільги, розвиток СТВ

перейшов у стан довготривалої соціальної напруги. Сучасний етап модернізації економіки в Україні більшою мірою виявив себе в утвердженні нових форм власності й створенні нових форм господарювання, проте меншою мірою це торкнулося праці та її оцінки, реального захисту трудових прав, якості трудового життя. Можна констатувати, що економічний вигравш від такого змісту модернізації економіки на сучасному етапі отримали переважно власники великого й середнього бізнесу, це стало наслідком прорахунків у соціально-економічній політиці держави.

На наш погляд, державна політика модернізації економіки повинна прогресивно впливати: по-перше, на сучасний поділ і кооперацію праці в країні; по-друге, на соціально-економічну мотивацію до продуктивної праці; по-третє, на модернізацію робочих місць (їхній розвиток відповідно до вимог світових ринків праці, досягнень НТП); по-четверте, на інвестування у розвиток людського капіталу згідно з потребами модернізації економіки та цільовими орієнтирами людського розвитку, лише тоді зміни в економіці підуть на користь гармонізації СТВ. Для реалізації планів модернізації економіки ключове значення, на наш погляд, матимуть удосконалення структури зайнятості між окремими видами діяльності, досягнення збалансованості між робочими місцями й наявною кількістю та якістю робочої сили, активізація поведінки соціальних партнерів у сфері інновацій (рис. 2.4).

Проте, як свідчать дослідження українських вчених, в Україні все ще відсутня цілеспрямована державна стратегія розвитку сфери зайнятості. Тривалий час спостерігається розбалансованість ринку праці, його неузгодженість з ринком освіти, зростання експлуатації праці, зниження ролі профспілок у захисті прав найманих працівників, вкрай низькі доходи населення, поширена бідність серед працівників, – усе це доводить, що конфліктний потенціал у сфері СТВ може накопичуватися, відносини соціальних партнерів в кризових умовах є далекими від завдань гармонізації. Чинники ускладнення соціально-трудова відносин стають одночасно стримувальними чинниками для модернізації економіки (маємо на увазі зворотній зв'язок чинників СТВ і модернізації економіки). На наш погляд, шанси модернізації національної економіки поки що використано лише частково і це негативно позначається на усіх інших сферах життя й зумовлює суперечності у соціально-трудова відносинах, які стають одночасно стримувальними чинниками для прогресивних змін (йдеться, звичайно

про довоєнний період або про умови повоєнної розбудови та подальшої модернізації економіки).



Рис. 2.4. Чинники розвитку соціально-трудоих відносин, що сприяють модернізації економіки.

Формування та розвиток СТВ перебувають під впливом низки різноманітних факторів, багато в чому суперечливих, яким природно властива різноманітність природи, спрямованості й сили вияву, неоднакове значення в досягненні гармонізації СТВ. Для різних країн, різних спільнот такі фактори можуть суттєво відрізнятись. Та й проблеми формування та розвитку СТВ не можуть повністю збігатися як у світовому, так і в регіональному розрізах. То ж, не ігноруючи наявності спільного в таких проблемах, вважаємо за потрібне не позбавляти їхньої специфіки, а враховувати особливості, притаманні не лише СТВ на національному, територіально-галузевому, локальному рівнях, а й факторам впливу на їхнє формування і розвиток.

На міждержавному рівні (враховуючи загальносвітовий контекст) функції держави в соціально-трудоій сфері мають бути здійснені через виважену загальнонаціональну економічну політику, яка дала б змогу сприяти сталому розвитку країни й максимальному використанню

переваг, що пов'язані з розширенням доступу до новітніх технологій, світових ринків капіталів і товарів, забезпечити захист загальнонаціональних інтересів, унеможливити або максимально знизити загрозу для національної економіки, забезпечити зростання добробуту населення.

Виходячи з таких позицій, вагомими факторами впливу на СТВ (інструментами державного регулювання) слід вважати: фінансове регулювання; вплив на інвестиційні потоки й технологічні рішення; квотування та обмеження руху робочої сили, її мобільності на світовому рівні; тарифне регулювання; захисні заходи щодо забезпечення національних пріоритетів; збалансованість реформування господарського механізму з реформами в трудовій сфері. Дія зазначених факторів передбачає забезпечення прав та гарантій суб'єктів СТВ з орієнтацією на розвиток виробничої демократії, необхідність задоволення низки гострих потреб, які виникли останнім часом. Серед таких потреб необхідно виокремлювати:

- потреби найманих працівників в ефективній соціальній політиці, справедливому розподілі доходів у суспільстві;
- потреби малозабезпечених працівників (зокрема, випускників навчальних закладів) у соціальному захисті й створенні умов для підвищення рівня конкурентоспроможності свого трудового потенціалу;
- потреби висококваліфікованих працівників у застосуванні нових форм мотивації не лише матеріальної та нематеріальної, а й трудової, статусної;
- потреби підприємств у подоланні кадрового дефіциту (передусім, для подолання нестачі висококваліфікованих робітників);
- потреби в подоланні відчуження працівників від ефективної праці, власності та управління, яка зумовлена необхідністю уникнення трудових конфліктів та підвищення продуктивності зайнятості;
- потреби в залученні інвестиційних ресурсів для модернізації робочих місць, організації підготовки та перепідготовки кадрів.

Вагомим чинником прогресивного розвитку СТВ є соціальна політика, яка домінує в державі. Така політика, охоплюючи соціальну структуру, умови праці й життя, соціальні відносини, соціальні норми й соціальні інститути, впливає як на приналежність індивіда до тієї чи іншої соціальної групи, так і на стратифікацію суспільства загалом.

З урахуванням останнього серед факторів впливу на формування й розвиток СТВ виокремлюються: демографічні, професійно-кваліфікаційні, освітні, етнічні, поселенські, статусні. На рівні

соціальних груп – форми діяльності, правила взаємовідносин, стиль поведінки, спосіб життя. Окреслені фактори мають вплив на всі типи взаємовідносин (ділові, комунікативні, інструментальні, морально-психологічні, владні) та діють за всіма каналами взаємозв'язку (нормативного забезпечення, оподаткування, благодійності, громадських ініціатив, консультативних). Їхнє спрямування охоплює соціальний захист, зайнятість населення й регулювання ринку праці, соціальну підтримку соціально вразливих категорій громадян, формування соціального партнерства між суб'єктами ринкових відносин, а також розвиток соціальної інфраструктури, освіти, охорони здоров'я (без цього важко уявити збереження трудового потенціалу та стабільних СТВ).

Ключову роль у забезпеченні дієвості соціальної та економічної політики в країні має належати організації соціально справедливої оплати праці, розподілу доходів, адекватного цілям побудови соціально орієнтованої ринкової економіки. Соціально несправедлива та науково невиправдана диференціація заробітної плати й доходів між керівниками й підлеглими, між різними видами економічної діяльності, між регіонами, наявність явища бідності для більшості працівників – усе це не тільки не відбиває зв'язок між результатами праці й отримуваним доходом, між наявною освітою, виявленою трудовою активністю й заробітком, не сприяє нормальному відтворенню робочої сили в Україні, а й руйнує віру людини праці в досягнення соціальної справедливості, довіру до влади. Неврегульованість цих проблем в Україні унеможливорює гармонізацію СТВ, породжує тіньову зайнятість, дестабілізацію у функціонуванні ринку праці.

Становлення трудових відносин нового змісту перебуває під могутнім впливом макроекономічних чинників. Завдяки ліквідації адміністративно-командної системи управління, лібералізації економіки та зовнішньоекономічної діяльності, становленню ринку праці, де панує вільний трудовий вибір, трудові відносини стали більш демократичними. Разом з тим розрив економічних зв'язків з країнами колишнього Союзу, нестача енергоносіїв, повільна конверсія значної кількості підприємств оборонного комплексу та непослідовна реструктуризація економіки зумовили скорочення обсягів виробництва (порівняно з 1991 р.), появу вимушеної неповної зайнятості й безробіття, руйнування соціальної інфраструктури. Як наслідок, ринкові перетворення супроводжувалися зниженням реальних

доходів переважної частини населення, виникли й тривалий час зберігаються більшою чи меншою мірою явища заборгованості заробітної плати, пенсій та інших соціальних виплат. Компенсаційні заходи з індексації заробітної плати та соціальних витрат істотно відстали від зростання споживчих цін. Насторожує той факт, що численні пільги, соціальні виплати нерідко надаються без урахування реального матеріального становища певних категорій населення – дітей, пенсіонерів, інвалідів, самотніх людей, багатодітних сімей та безробітних. Рівень захищеності соціально-трудова прав і забезпечення соціальних гарантій громадян залишається загрозливо низьким. Недоліки у формуванні й реалізації соціальної політики приховують реальну небезпеку для стабільності СТВ, загрозу майнового розшарування громадян, поширення бідності тощо. Якщо не запобігти розвитку цих негативних процесів, то створюється підґрунтя для перешкод економічним реформам і соціальному прогресу.

Слід підкреслити, що вплив макроекономічних чинників на СТВ є досить динамічним як через причини внутрішні, так і через причини зовнішні. Не можна не враховувати, що до усталених негативних соціальних та економічних тенденцій на рівні країни додалися нові чинники на світовому рівні, що останні два десятиліття ускладнюють гармонізацію СТВ:

- наступ загальної глобалізації світового розвитку, яка посилює залежність стану національної економіки і, зокрема, національного ринку праці від світових фінансово-економічних процесів, несе небезпеку соціальної незахищеності багатьом працівникам підприємств, які мають низьку конкурентоспроможність, є технічно відсталими;

- поглиблення диспропорцій між країнами в зростанні ВВП, національного доходу, що зумовлює зростання «розриву» в економічному розвитку країн, загострення проблеми економічної нерівності держав поряд з посиленням соціальної нерівності учасників СТВ у межах країн;

- поява віртуальної зайнятості, віртуальних ринків праці, які виходять за межі держав, залучають до співпраці висококваліфікованих працівників із різних країн до інтелектуальної діяльності в корпораціях на основі активного використання масових комунікацій, зокрема інформаційних технологій, і характеризуються високою оплатою праці;

- зростання інтелектуальної міграції із країн меншою оплатою праці в країни з більш високими заробітками;

– трансформація традиційних ринків праці країн, що ґрунтуються на використанні національної робочої сили в ринки праці «комбінованого» типу, де на різних соціально-економічних умовах залучають і використовують працю місцевих жителів і мігрантів: більш сприятливі умови праці та її оплати все більше закріплюються за місцевим населенням, праця більш важка та неприваблива за умовами й розміром заробітку – за трудовими мігрантами із інших країн;

– екологічно шкідливе, енерго- та матеріаломістке виробництво переміщується із країн з розвинутою економікою в країни менш розвинені в інтересах використання більш дешевої робочої сили, внаслідок чого в перших країнах відбувається скорочення робочих місць, об'єктивний «сплеск» безробіття, що негативно позначається на стані СТВ.

Національні ринки праці за таких умов не розвиваються ізольовано: окреслені чинники світового рівня впливають на його стан, структуру багатоаспектно, зокрема, зумовлюючи міграцію частини робочої сили в країни з більш високою оплатою праці та кращими умовами людського розвитку.

Зосередимо далі окрему увагу на ролі чинників мезоекономічного рівня. Регіональний рівень оцінюється фахівцями як найбільш важливий для забезпечення розширеного відтворення трудового потенціалу. Це зумовлено тим, що саме на цьому рівні створюються необхідні соціально-економічні передумови, які стосуються формування, використання та розвитку трудового потенціалу на певній території (стан навколишнього середовища, можливості ефективною зайнятості; формування певного рівня доходів, забезпеченості споживчими товарами, житлово-побутовими умовами, соціальною інфраструктурою, менталітет, панівна культура тощо).

Серед важливих факторів мезоекономічного рівня виділяють інструменти й важелі державного регулювання, нормативи та нормативні акти регіонального значення, прогнози соціально-економічного розвитку регіону, програми зайнятості населення, стратегії розвитку соціально-трудої сфери. Реалізація останніх певною мірою впливають на формування попиту й пропозиції робочої сили, визначення ціни робочої сили в регіоні, параметрів конкурентоспроможності працівників та менеджерів, конкуренцію як між роботодавцями (за працівників з кращим трудовим потенціалом), так і між працівниками (за кращі робочі місця). Специфіка чинників мезоекономічного рівня має обов'язково знаходити відображення у регіональних та галузевих трудових угодах, що враховують тенденції розвитку соціально-трудої відносин.

Найбільш уразливими для соціально-трудових відносин стають чинники мікроекономічного рівня, адже саме на рівні підприємства та організації ці відносини переважно й зароджуються. В аспекті впливу на СТВ особливого значення набувають такі фактори мікроекономічного рівня: концепція й стратегія розвитку організації (взаємозалежність між кадровою та іншими політичними організаціями); система робочих місць на підприємстві (організація трудового процесу, нормування, визначення змісту роботи, робочого часу й умов праці, профілів вимог на робочих місцях й ін.); організація й технічна озброєність праці, рівень механізації, автоматизації, комп'ютеризації праці на підприємстві; кадрова політика організації та стимулювання праці (планування й залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінка роботи, кваліфікаційний зріст, оплата праці, мотивація, соціальні пільги, компенсаційні виплати, участь в управлінні, прибутках, капіталі); інвестування в розвиток персоналу; регулювання трудової поведінки (настанови, мотиви, групові й індивідуальні норми трудової поведінки, конфліктність, професійна соціалізація), розвиненість соціального діалогу, сформована практика використання системи соціальних пакетів і пільг на підприємстві, наявні корпоративні цінності тощо.

Для цивілізованого розвитку СТВ необхідним підґрунтям, як свідчить вивчення світового досвіду, є укладання колективних угод між роботодавцем та найманими працівниками, здійснення контролю за їхнім виконанням у межах трудового законодавства та з урахуванням рекомендацій МОП. Однак дотримання такої угоди (як саме й укладання) на практиці виявляється часто далеким від обов'язковості, що знижує роль соціального діалогу у вирішенні проблемних питань у сфері взаємодії роботодавців і найманих працівників.

Серед інших впливових факторів, що діють на мікроекономічному рівні й особливо яскраво виявили себе в умовах наступу глобальної світової кризи, слід виокремити: ширше застосування нестандартних форм зайнятості (дистанційна зайнятість, лізинг робочої сили (запозичена праця) тощо), упровадження методів оптимізації кількості персоналу за рахунок звільнення від кадрового баласту, вдосконалення професійної підготовки власної навчальної бази підприємства; перегляд цінової політики, особливо стосовно заповнення робочих місць з гостродефіцитних спеціальностей; модернізація робочих місць для скорочення відпливу робітничої молоді з промислових підприємств, пошуки засобів створення згуртованого трудового колективу за рахунок розробки системи соціальних пакетів, формування власної позитивної корпоративної культури підприємства та ін.

Узагальнюючи відомості з наукових джерел, приходимо до висновку, що в умовах модернізації економіки та суспільства на СТВ впливає велика кількість чинників, які можна класифікувати за низкою характеристик:

за рівнем впливу – це мега-, макро-, мезо- та мікроекономічні чинники, які певним чином формують СТВ та їхній розвиток (зокрема, рівень відкритості економіки або досягнутий рівень соціально-економічного розвитку країни за будь-яких інших умов впливатиме на взаємодію соціальних партнерів);

за природою – об’єктивні та суб’єктивні; за походженням (первинні та вторинні; екзогенні та ендегенні);

за характером (прямої, опосередкованої дії; екстенсивні, інтенсивні); за змістом (соціальні, демографічні, економічні, екологічні, технологічні тощо);

за наслідками впливу (позитивні, негативні; стабілізаційні, дестабілізаційні, руйнівні) тощо.

Такі міркування допомогли нам запропонувати класифікацію чинників впливу на формування, розвиток та модернізацію СТВ, охопивши нею системні ідентифікатори, що різняться за певними ознаками (рис. 2.5).



Рис. 2.5. Класифікація чинників впливу на формування, розвиток та модернізацію соціально-трудо­вих відносин

Особливий науковий інтерес уявляє собою вивчення сили та спрямованості різноманітних чинників, що впливають на соціально-трудові відносини, а також наслідків їхньої взаємодії, можливостей керування ними. Заради забезпечення соціальної злагоди та економічної доцільності одні чинники важливо послабити в інтересах узгодження інтересів працівників і роботодавців, інші – навпаки, підсилити. На рис. 2.6 пропонуємо методологічну схему оцінки чинників впливу на розвиток та модернізацію СТВ.

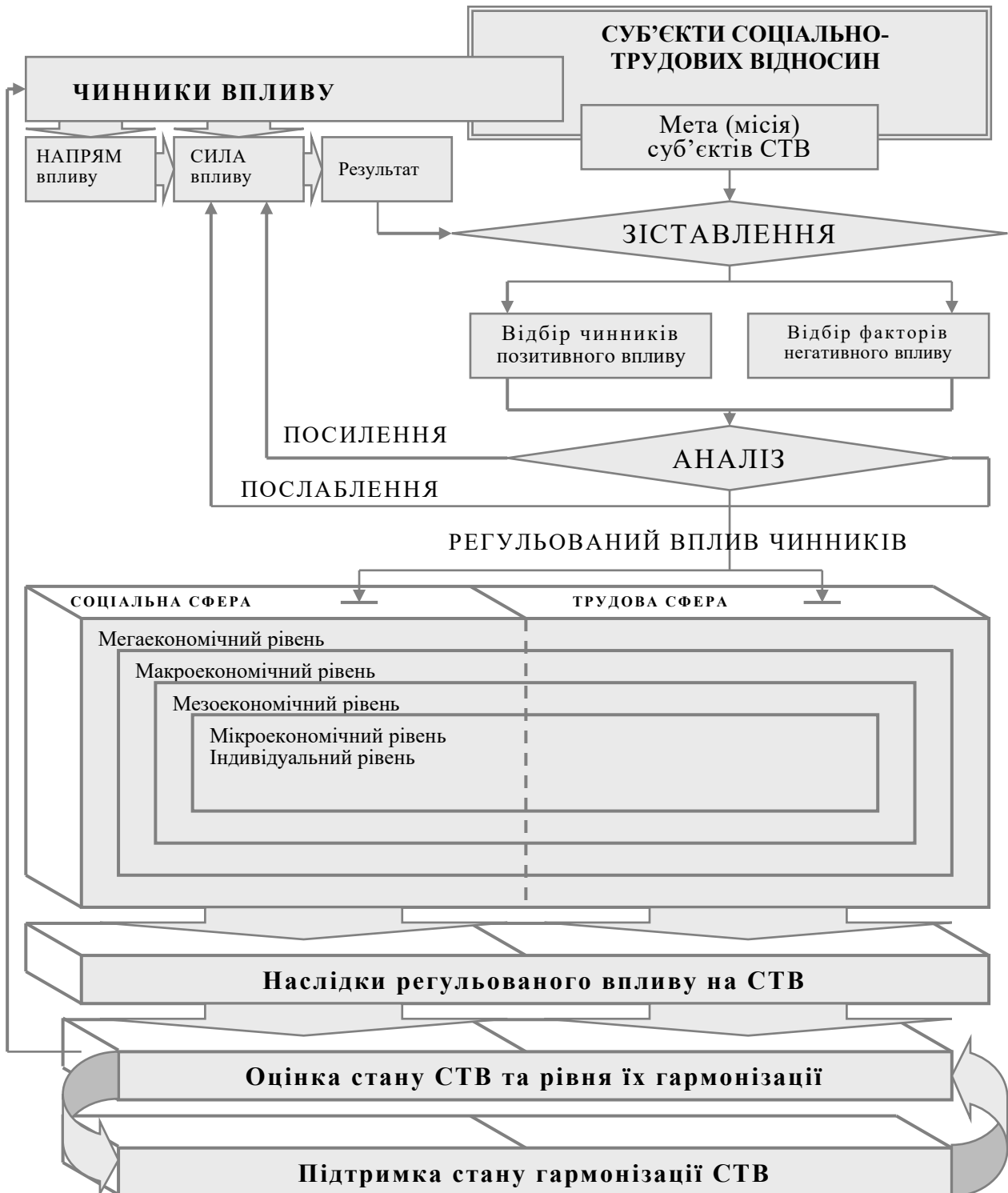


Рис. 2.6. Оцінка впливу чинників на розвиток і модернізацію соціально-трудових відносин

З огляду на схему, результат впливу тих чи інших груп чинників має позначатися на стані гармонізації СТВ. Практично значущою уявляється оцінка рівня гармонізації СТВ. Така оцінка може здійснюватися, на нашу думку, на всіх рівнях соціально-економічного управління, вона має бути комплексною, урахувати систему показників, які розкривають процеси забезпечення продуктивної праці, безконфліктного збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників, задоволення пріоритетних соціальних потреб, вияв соціальної стабільності й злагоди в соціально-трудої сфері. При цьому індикаторами рівня гармонізації СТВ можуть слугувати: динаміка продуктивності праці; ефективність залучення, використання й розвитку трудового потенціалу; збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці; зміни в рівні життя (соціальні індикатори); оцінка рівня задоволеності працівників працею й трудовими відносинами; оцінка рівня конфліктності у взаємостосунках роботодавців і найманих працівників тощо.

Виходячи із наведеної схеми, алгоритм оцінки чинників впливу на формування, розвиток і модернізацію соціально-трудої відносин передбачає такі умови:

- кожен чинник та їхня сукупність розглядається деталізовано за напрямками та силою впливу на СТВ;

- із урахуванням напрямку та сили впливу визначається кінцевий результат – стан, у якому стабілізуються соціально-трудої відносини;

- кінцевий результат зіставляється із стратегічною метою (місією) суб'єктів СТВ;

- здійснюється відбір домінуючих чинників позитивного та негативного впливу на стан соціально-трудої відносин;

- позитивні домінанти підсилюються, негативні – послаблюються, поширюючись як регулювальний вплив на соціальну та трудову сферу на всіх рівнях – макро-, мезо-, мікро-, індивідуальному;

- наслідки регулювального впливу аналізуються на предмет виявлення стану рівноваги (узгодженості, збалансованості) обох сфер – соціальної та трудової;

- ознаки протиріч у СТВ нівелюються активізацією тих чи інших чинників впливу, рівновага підтримується системою стабілізації СТВ.

Серед чинників впливу на формування, розвиток та модернізацію соціально-трудої відносин визначну роль починає відігравати **цифровізація економіки**. Цей процес виступає не просто технологічним інструментом, а фундаментальним драйвером, що змінює саму архітектуру взаємодії між працівниками та роботодавцями.

Вплив цифровізації на СТВ стає все більш системним і багатовекторним, охоплюючи як зміст праці, так і організаційні форми її реалізації.

По-перше, *цифрові технології кардинально трансформують інфраструктуру зайнятості*. Поява цифрових платформ (Gig-економіка) призвела до децентралізації робочих місць та виникнення нових, гнучких форм трудових відносин, таких як фриланс, краудворкінг та аутстафінг. Це, з одного боку, надає працівникам небачену раніше автономію та мобільність, дозволяючи працювати з будь-якої точки світу, а з іншого – створює виклики щодо соціального захисту, розмиваючи межі традиційного трудового права та поняття «штатний працівник».

По-друге, *цифровізація змінює кваліфікаційні вимоги та характер попиту на ринку праці*. Автоматизація рутинних операцій та впровадження штучного інтелекту зміщують акцент на творчі, аналітичні та комунікативні компетенції (soft skills). Це змушує учасників соціально-трудова відносин переглядати підходи до навчання: концепція «освіта на все життя» (lifelong learning) стає не просто бажаною, а критично необхідною умовою професійного виживання. Роботодавці все частіше інвестують не у фізичні активи, а у цифровий людський капітал.

По-третє, *цифрові інструменти змінюють культуру управління та комунікації*. Впровадження систем електронного документообігу, HR-аналітики та віртуальних середовищ для командної роботи робить соціально-трудова відносини більш прозорими, але водночас формалізованими. Зростає роль цифрової етики та кібербезпеки у трудовому процесі. Водночас виникає ризик «цифрової диктатури» (надмірного контролю за діями працівника через алгоритми), що вимагає розробки нових механізмів захисту прав персоналу та пошуку балансу між технологічною ефективністю й гуманізацією праці.

Можна з впевненістю стверджувати, що цифровізація виступатиме каталізатором переходу від жорстких ієрархічних структур до мережевих, адаптивних моделей СТВ, де ключовими цінностями стають гнучкість, інноваційність та цифрова компетентність.

Тема 6. Принципи та механізми гармонізації соціально-трудо­вих відносин в умовах глобалізації світового розвитку

Досвід країн розвинутої ринкової економіки у сфері СТВ є різноплановим, проте однозначно можна стверджувати, що запорукою гармонійного розвитку таких відносин є побудова чіткого механізму їхнього функціонування та регулювання.

Нормативно-правовою основою механізмів регулювання СТВ та забезпечення їхнього ефективного розвитку й гармонізації в економічно розвинених країнах слугують міжнародні норми, які зафіксовано в конвенціях і рекомендаціях МОП. Вони охоплюють головні напрями розвитку соціально-трудо­вих відносин: захист основних прав людини у сфері праці; політику у сфері зайнятості й ринку праці; забезпечення сприятливих умов праці та відпочинку; тривалість робочого часу для різних категорій зайнятих; соціальне партнерство. Україна ратифікувала лише 50 із 177 конвенцій МОП, що не можна вважати позитивним фактом. Наріжним каменем регулювання соціально-трудо­вих відносин залишається формування відповідного нормативно-правового поля. У зв'язку з цим постає питання щодо ролі й масштабів участі держави в цьому процесі.

За будь-яких моделей ринкової економіки за державою залишається ряд класичних функцій щодо регулювання СТВ у напрямі гармонізації, зокрема:

- регулювання соціально-трудо­вих відносин установленням правових норм захисту їхніх суб'єктів, правил ведення колективних переговорів та узгодження трудових конфліктів;
- консультування на предмет вироблення та впровадження соціально-економічної політики;
- реалізація функцій партнерів, узгоджена з прийнятою державою політикою щодо регулювання СТВ;
- примирення сторін СТВ при вирішенні трудових конфліктів;
- створення організаційних умов для вироблення угод, які законодавчо закріплюють і забезпечують реалізацію конституційних трудових прав працівників і роботодавців.

Проаналізуємо сутнісні характеристики механізмів гармонізації соціально-трудо­вих відносин (СТВ) крізь призму можливостей забезпечення еволюційного розвитку взаємодії у системі «наймані працівники – роботодавці» у напрямі досягнення соціальної злагоди, особливо в умовах цифрової трансформації економіки.

Для **країн Північної Європи** (Бельгії, Данії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії, Швеції) архітектура гармонізації СТВ традиційно вирізняється високим рівнем централізації колективно-договірного процесу та неухильним дотриманням принципів трипартизму. Регулювання трудових відносин тут здійснюється за проактивної участі як державних інституцій, так і соціальних партнерів, чия діяльність чітко регламентована законодавством з деталізацією повноважень та алгоритмів вирішення конфліктних ситуацій. Фундаментальною правовою платформою для галузей та окремих підприємств виступають угоди між соціальними партнерами. Завдяки розвиненому соціальному діалогу забезпечується консенсус у прийнятті стратегічних рішень та солідарна відповідальність за їх імплементацію. Нині ця модель активно адаптується до викликів цифровізації, інтегруючи у колективні договори питання регулювання дистанційної праці, «права на відключення» (right to disconnect) та захисту персональних даних працівників.

Для **Австрії, Італії, Німеччини, Франції, Швейцарії, Великої Британії та Ірландії** притаманна дещо відмінна конфігурація механізмів гармонізації. У цих країнах, як правило, не створюються громіздкі постійні органи соціального партнерства. Натомість на урядовому рівні інституалізовано практику регулярних консультацій за участю ключових стейкхолдерів СТВ, а також укладання рамкових угод із найбільш резонансних питань (зокрема, щодо цифровізації робочих місць та перекваліфікації кадрів) на регіональному та галузевому рівнях.

Специфіка гармонізації СТВ у **США, Японії, Португалії, Іспанії та Греції** полягає у фокусуванні переговорних процесів переважно на мікроекономічному рівні (рівні компаній). В умовах становлення інформаційного суспільства та Gig-економіки об'єктивно спостерігається тенденція до послаблення захисної функції традиційних профспілок. На відміну від європейської практики галузевих угод, у цих країнах домінують індивідуальні трудові контракти, що забезпечує високу гнучкість ринку праці, але водночас підвищує ризики прекарізації зайнятості.

Очевидно, що жоден національний механізм гармонізації СТВ, маючи свої переваги та обмеження, не може вважатися універсальним еталоном. Ефективність застосування їх елементів залежить від гнучкості та здатності адаптуватися до турбулентних змін, що супроводжують динамічний розвиток цифрової економіки. Тому в жодній країні не відбувається повної дерегуляції: держава завжди

зберігає за собою функції модератора та гаранта соціальної політики, варіюються лише масштаби її інтервенції.

Розглянемо конкретні приклади державного впливу як ключового елемента механізму гармонізації СТВ в умовах сучасних викликів.

Японія. Питання оплати праці, зайнятості, умов роботи та соціального захисту тут є сферою спільної відповідальності держави та інститутів соціального партнерства. Держава виступає законодавцем і гарантом конституційних прав, делегуючи оперативні функції іншим учасникам діалогу. Трудові відносини регламентуються комплексною системою законодавства: окремі блоки законів регулюють умови праці, гарантії найму, соціальне страхування та доходи. Колективні відносини базуються на конституційних гарантіях права на об'єднання та ведення переговорів (за винятком окремих категорій держслужбовців). Унікальність японської моделі ґрунтується на філософії особливого ставлення до людського капіталу як головного ресурсу розвитку.

Суб'єктами діалогу на національному рівні виступають громадськість, наймані працівники та роботодавці. Взаємодія реалізується через консультації та переговори. Профспілки організовані переважно за корпоративним принципом (на рівні підприємств) і об'єднуються у федерації. Ключовою ланкою вирішення проблем визнано рівень фірми. Саме тут, через механізм «шунто» (весняний наступ) та постійні консультації, укладаються угоди, що охоплюють широкий спектр питань: від зарплати і гарантій зайнятості до впровадження нових технологій і статусу профспілкових активістів. Процедура переговорів є формалізованою і спрямованою на пошук компромісу, що дозволяє мінімізувати конфлікти.

Франція. Ця країна демонструє одну з найбільш розвинених моделей СТВ із потужним державним впливом. Французька держава активно використовує законодавчі важелі для прямого та опосередкованого регулювання сфери праці. Основною формою узгодження інтересів є соціальний діалог за активної модерації уряду. Еволюція політичного ландшафту впливає на методи втручання, проте незмінними пріоритетами залишаються гарантування мінімальної зарплати (SMIC), захист зайнятості та розвиток персоналу. Держава стимулює створення робочих місць, зокрема через субсидування соціальних внесків.

Фундаментом регулювання є Трудовий кодекс (Code du travail), який консолідує всі норми права. Останні реформи (зокрема,

«ордонанси Макрона») спрямовані на флексибілізацію ринку праці та децентралізацію переговорів, надаючи пріоритет угодам на рівні підприємства. Колективні договори можуть мати статус «звичайних» або «розширених» (обов'язкових для всієї галузі). Процедура переговорів є чітко структурованою. Особливістю Франції є розвинена виробнича демократія: функціонують Соціально-економічні комітети (CSE), які мають широкі права на інформацію та консультації, особливо при впровадженні технологічних інновацій чи реструктуризації. Працівники також мають представництво у радах директорів великих компаній.

Німеччина. Німецька модель «соціального ринкового господарства» вважається еталоном збалансованості інтересів. Її стовпами є: високий рівень правового захисту, жорсткі стандарти збереження робочих місць та розвинена система тарифної автономії. Остання гарантує право соціальних партнерів самостійно, без втручання держави, регулювати умови праці через тарифні угоди. Ці угоди містять зобов'язання щодо дотримання «соціального миру» (Friedenspflicht) на період їх дії.

Ключовим елементом є система співуправління (Mitbestimmung), яка інституалізує компроміс на всіх рівнях: від робочого місця до наглядових рад корпорацій. Виробничі ради (Betriebsrat) мають законодавчо закріплені права вето або співвирішення у кадрових та соціальних питаннях (наприклад, графіки роботи, понаднормові, впровадження систем моніторингу праці, перекваліфікація). Це забезпечує безболісну адаптацію німецьких підприємств до вимог Індустрії 4.0.

США. Американська модель спирається на розвинену систему державних інституцій. Головним регулятором є Міністерство праці (Department of Labor), яке займається аналітикою ринку, стандартами безпеки та професійною підготовкою. Національне управління з трудових відносин (NLRB) забезпечує право працівників на самоорганізацію та запобігає недобросовісним практикам (unfair labor practices). У держсекторі діє Федеральна колегія з трудових відносин (FLRA). Важливу роль відіграє Федеральна служба посередництва і примирення (FMCS), яка сприяє вирішенню спорів. Специфікою США є низький рівень охоплення профспілками приватного сектору та децентралізація переговорів, що компенсується високою мобільністю робочої сили та розвиненим антидискримінаційним законодавством.

Можна навести й інші приклади успішних практик, актуальних для України. Проте кожна система має свої виклики, оскільки процес модернізації економік в умовах цифрової ери є перманентним.

Специфічними особливостями системи СТВ в Україні, що відрізняють її від розвинених ринкових економік, є: домінування держави як роботодавця у значних секторах економіки; збереження (подекуди формальне) розгалуженої системи галузевих та регіональних угод; недостатня ефективність механізмів вирішення трудових спорів; та критично високий рівень тіньової та неформальної зайнятості, що ускладнює впровадження цивілізованих практик соціального партнерства та захист прав працівників, особливо у нових цифрових форматах праці.

Спираючись на аналіз передового світового досвіду та імперативи євроінтеграції, в інтересах гармонізації соціально-трудових відносин (СТВ) в Україні критично важливим є системне вдосконалення правового регулювання цієї сфери. Оновлена законодавча парадигма повинна фокусуватися на таких векторах:

- **Оптимізація державного втручання:** перехід від жорсткої, архаїчної регламентації трудових відносин до гнучких дерегульованих моделей, що особливо актуально в умовах гіг-економіки та дистанційної зайнятості. Водночас це має супроводжуватися підвищенням рівня соціальних гарантій, які б забезпечували кожному працівникові та його родині гідні стандарти життя незалежно від форми працевлаштування.

- **Інвестиції в людський капітал та стимулювання талантів:** законодавче закріплення механізмів визнання важливої соціальної ролі найбільш активних, висококваліфікованих і талановитих працівників (High Potentials). Це передбачає удосконалення трудового законодавства у напрямі зняття будь-яких штучних обмежень щодо розмірів винагороди за інтелектуальну та креативну працю, впровадження систем участі персоналу в прибутках, що стане потужним драйвером мотивації трудової активності.

- **Адаптація кваліфікаційних вимог до потреб цифрової ери:** підвищення вимог до професійних компетентностей (hard skills) та «м'яких» навичок (soft skills) працівників, запровадження сучасних систем моніторингу та оцінки результативності праці (KPI, OKR), що базуються на об'єктивних даних, а не на суб'єктивному контролі процесу.

Визначальна роль у розв'язанні гострих соціальних проблем ринку праці та нівелюванні ризиків прекарізації, як вже неодноразово підкреслювалося, має належати інституту колективних договорів. Згідно з чинним законодавством та міжнародними стандартами, весь спектр питань, пов'язаних з організацією праці (включаючи гнучкі

графіки та віддалену роботу), її оплатою та безпекою, має регулюватися саме через колективний договір. Він виступає фундаментальним гарантом соціального захисту, створюючи надійний правовий фундамент для дотримання трудових прав працівників в умовах мінливого економічного середовища.

У цьому контексті не викликає сумнівів теза, що цивілізований розвиток та гармонізація СТВ в Україні мають безальтернативно спиратися на розвинений соціальний діалог та імплементацію ключових принципів соціального партнерства, вироблених світовою практикою. До них належать:

- принцип трипартизму – забезпечення збалансованого представництва інтересів уряду, роботодавців та профспілок (працівників);
- принцип рівноправності сторін – недопустимість будь-якої дискримінації чи обмеження законних прав як найманих працівників, так і бізнесу;
- принцип паритетності представництва – рівна вага голосів сторін у процесі прийняття рішень;
- принцип системності та регулярності – переведення переговорів і консультацій з формату ситуативного реагування на кризи у формат постійної взаємодії;
- принцип довіри й прозорості – відкритість інформації та щирість намірів учасників діалогу;
- принцип пріоритетності примирних процедур – орієнтація на медіацію та компроміс замість конфронтації;
- принцип обов'язковості та відповідальності – неухильне виконання досягнутих домовленостей та невідворотність відповідальності за їх порушення.

Зауважимо, що у світовій науці і практиці існують різні підходи до класифікації та систематизації принципів розвитку й регулювання СТВ (рис. 2.7). З урахуванням специфіки об'єкта дослідження нами виокремлено такі підсистеми (блоки) принципів: загальні (загальносистемні), організаційно-технологічні, часткові. Перші розкривають змістовну й загальноцільову спрямованість регулювання соціально-трудова відносин, другі – її організаційну й технологічну сторони, треті стосуються, головним чином, безпосереднього керівництва індивідуальною трудовою діяльністю конкретних людей, учасників управлінського процесу й виконавців. Зосередимо увагу на принципах гармонізації СТВ, найменш висвітлених у літературі.



Рис. 2.7. Принципи гармонізації соціально-трудових відносин

У системі регулювання СТВ у напрямі гармонізації загальносистемні принципи можна розділити на дві підгрупи: соціально-ціннісні; соціально-функціональні. Першу підгрупу становлять: гуманізм; демократизм; трудові цінності, орієнтація на соціальну справедливість у регулюванні СТВ. Друга підгрупа загальносистемних принципів: наукова обґрунтованість; об'єктивність; каузальність (причинність); оптимальність (ефективність); законність; поділ влади; додатковість; інформаційна достатність; еволюціонізм; саморегулювання; імовірність; прямий і зворотний зв'язки.

Соціальною за змістом та демократичною за сутністю сучасна держава (отже й економіка) може бути лише за умов прийняття й дотримання в суспільстві принципу гуманізму. Тільки в інтересах людини має здійснюватися управління державою, її соціально-економічним розвитком. Найбільших успіхів в економічному й

соціальному розвитку домоглися переважно ті країни, що обрали демократичний шлях розвитку.

Не аби яку роль у регулюванні СТВ відіграє принцип демократизму. Цей принцип уможлиблює повніше враховувати інтереси громадян у сфері праці, поєднувати їхні зусилля для досягнення цілей розвитку держави, громадянського суспільства.

Невдачі демократичних реформ в Україні за відсутністю в нашого народу розвинених демократичних традицій значною мірою дискредитували саме поняття «демократія», яке у свідомості частини населення асоціюється як влада певної групи людей – «демократів». Тим часом, демократія – це влада самого народу, ефективне застосування принципів якої здатне інтенсифікувати прискорений та ефективний соціально-економічний розвиток.

Принцип зворотного зв'язку тісно корелює з принципом інформаційної достатності. Правильне його використання передбачає впорядковуванні інформації (агрегування) узгоджено з освітнім рівнем людини, що її використовує. Перенавантаження надлишковою інформацією – одна із завад на шляху ефективного використання інформації та прийняття виважених рішень. Надмірне узагальнення – не менш неприємна завада, здатна впливати негативно на змістовність інформації.

Важливим принципом регулювання СТВ у напрямі гармонізації, що довів (особливо в період нової та новітньої історії) свою перевагу, є принцип діалектики. Він забезпечує послідовний, планомірний, багатоаспектний характер впливу на розвиток і трансформації СТВ. На його основі керована система приводиться у відповідність із новими умовами, у ході її вдосконалювання вдається уникнути соціальних і політичних катаклізмів, хаосу й криз.

Серед групи організаційно-технологічних особливе значення мають принципи поділу праці, принципи ієрархічності, оптимальної комбінації централізації та децентралізації, комбінації загальнодержавного, регіонального й місцевого регулювання, конкретності, єдності розпорядництва, делегування повноважень, установлення меж керування тощо (початок розробки цих принципів викладено в працях М. Вебера й А. Файоля).

Принцип ієрархічності означає підпорядкування нижчих ланок управління вищим («піраміда управління»).

Принцип оптимальної комбінації централізації і децентралізації допомагає уникнути двох крайностей: втрати керованості розвитком

СТВ (до анархії на грані певної межі «самодіяльності»); зведення взаємодії учасників СТВ до диктату однієї із сторін.

Суть принципу встановлення меж керування полягає в тому, що будь-який керівник вищої ланки відповідає за діяльність лише певної кількості підлеглих йому осіб.

Зосередимо увагу далі на групі організаційно-технологічних принципів (до них, у свою чергу, належать структурно-цільові, структурно-функціональні, структурно-організаційні, структурно-процесуальні).

Серед структурно-цільових принципів – погодженість, несуперечність, взаємодоповнюваність, послідовність у досягненні цілей. До структурно-функціональних принципів належать правове закріплення управлінських функцій у компетенції органів державної влади а також концентрація управлінських функцій та необхідних для їхнього здійснення ресурсів.

Єдність системи державної влади забезпечується реалізацією структурно-організаційних принципів: розділення по горизонталі (законодавча, виконавча, судова); розподілення по вертикалі (загальнодержавна, регіональна).

Реалізація наведених принципів звертає увагу на необхідність удосконалення розвитку СТВ в Україні. Україна потребує створення потужної правової бази, яка б стала підґрунтям для активізації соціального діалогу, створення та ефективного функціонування механізму гармонізації СТВ.

Зауважимо, що сучасний порядок денний Міжнародної організації праці (МОП) формує для України чітку «дорожню карту» модернізації соціально-трудова відносин, особливо в контексті євроінтеграції та повоєнної відбудови. Ключовим імперативом для національного законодавства має стати імплементація концепції «Гідної праці в умовах цифровізації». Йдеться про наступне.

По-перше, Україна має врахувати нові підходи МОП до регулювання платформної зайнятості та дистанційної роботи. Це вимагає відмови від застарілих норм КЗпП на користь гнучких правових конструкцій, які, однак, не повинні призводити до «прекаризації» (втрати соціальної захищеності). Критично важливим є законодавче врегулювання «права на відключення», що стає маркером цивілізованих трудових відносин у цифрову епоху, захищаючи працівників від експлуатації в режимі 24/7.

По-друге, фундаментальною зміною для України має стати переосмислення системи охорони праці. Згідно з історичним рішенням МОП 2022 року, безпечне середовище визнано фундаментальним правом. Для України це означає необхідність переходу від карально-контрольної моделі до ризикорієнтованого підходу, де особливий акцент робиться на ментальному здоров'ї та психосоціальній підтримці працівників – проблемі, що набула надзвичайної гостроти через війну.

По-третє, МОП рекомендує Україні посилити інституційну спроможність соціального діалогу. У процесі відбудови економіки роль тристоронніх угод (уряд–роботодавці–профспілки) має зрости: від формального погодження документів до реального інструменту вирішення конфліктів, планування ринку праці та перекваліфікації населення. Також актуалізується впровадження стандарту якісного учнівства (Рекомендація № 208), що дозволить інтегрувати молодь та ветеранів у ринок праці через ефективні програми навчання на виробництві без дискримінації.

Орієнтир на стандарти МОП для України означає, що має бути не просто формальне виконання конвенцій, а побудова стійкої, інклюзивної моделі ринку праці, здатної захистити людину в умовах технологічних та безпекових викликів.

МОДУЛЬ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОНТЕКСТІ ЗАВДАНЬ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ТА СУСПІЛЬСТВА

Тема 7. Концептуальні підходи до забезпечення гармонізації розвитку соціально-трудоу відносин в Україні

Рух у напрямі модернізації національної економіки та забезпечення її конкурентоспроможності на засадах інноваційного розвитку є неможливим без забезпечення соціального миру та гармонізації соціально-трудоу відносин. Результати нашого дослідження свідчать про напруженість соціально-трудоу відносин в Україні, неадекватність отримуваних доходів і трудових зусиль, деформації на ринку праці, низьку мотивацію до продуктивної праці, постійного реального саморозвитку, вияву трудової й творчої активності. Усе це формує перешкоди для інноваційних зрушень в економіці країни. Незацікавленість роботодавців інвестувати в розвиток людського капіталу, модернізацію виробництва, зберігаючи спрямованість на використання дешевої праці, несуть загрозу подальшого технологічного відставання країни, утрати перспектив піднесення продуктивності праці та зростання доходів і добробуту до рівня європейських стандартів. Виконаний аналіз засвідчив необхідність зламу наявної ситуації у сфері СТВ, зміни вектора їхнього розвитку в напрямі гармонізації. Виходячи з таких міркувань, пропонуємо концепцію гармонізації соціально-трудоу відносин в Україні.

Метою цієї концепції є керований розвиток соціально-трудоу відносин в інтересах продуктивного використання найціннішого ресурсу – праці на етапі модернізації національної економіки, збереження та цілеспрямованого розвитку трудового потенціалу найманих працівників на основі забезпечення соціального діалогу, соціального миру в суспільстві.

Концепція передбачає створення ефективного механізму гармонізації СТВ з урахуванням набутого досвіду розвинених країн ринкової економіки в соціалізації відносин у сфері праці та аналізу розвитку таких відносин в Україні. Наше уявлення про такий механізм відбиває концептуальна схема на рисунку 4.1.

Виходячи з наявних в науці уявлень про механізми в економіці у побудові концептуальної схеми використовуємо системний підхід. Механізм гармонізації СТВ (рис. 3.1) виступає як організаційно-

економічна система, що об'єднує організаційні структури, форми, методи, важелі регуляторного впливу, котрі взаємодіють у певному правовому просторі в інтересах регулювання розвитку СТВ у напрямі гармонізації.

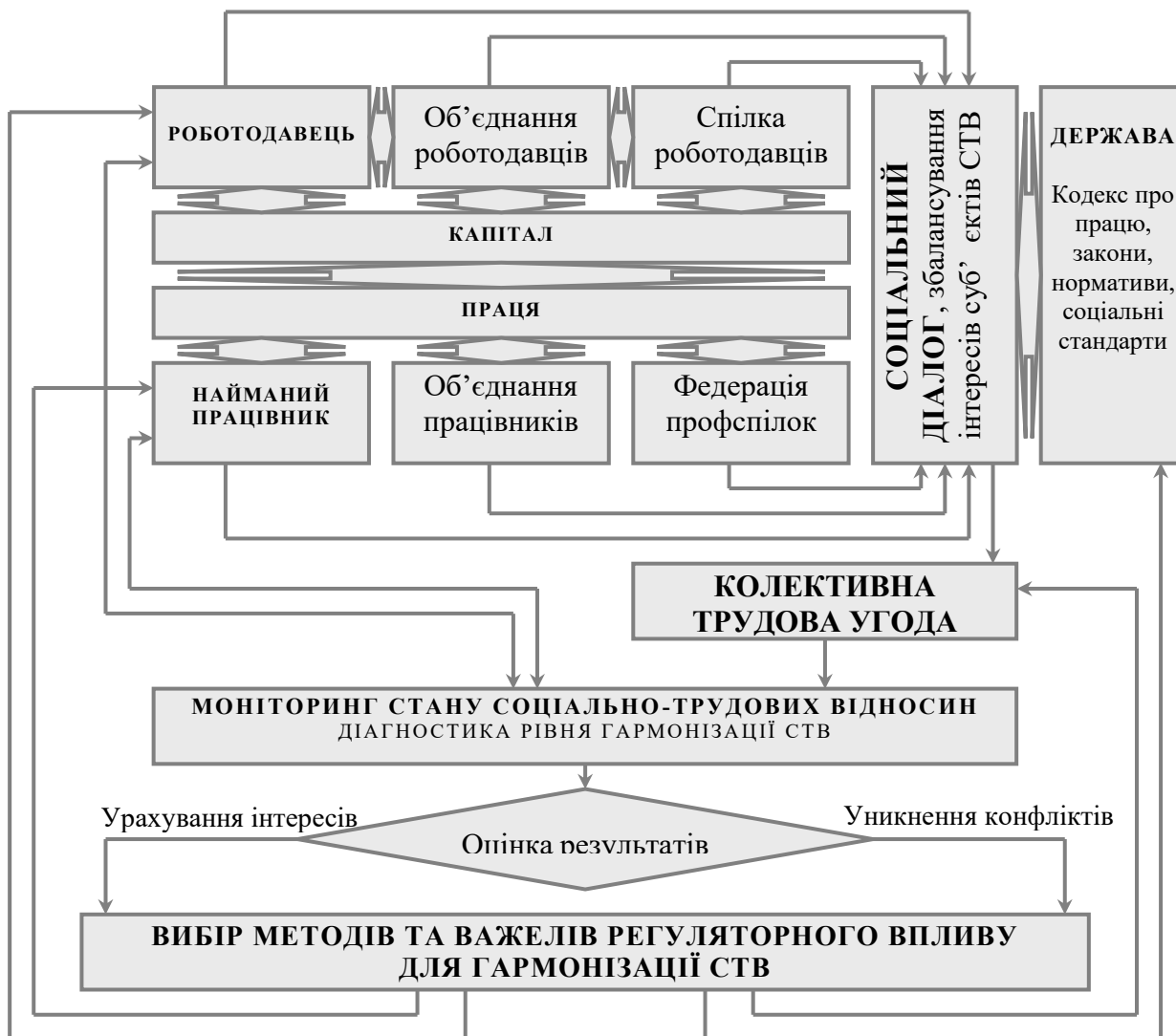


Рис. 31. Концептуальна схема механізму гармонізації СТВ

Коментуючи схему на рисунку 3.1, зазначимо, що механізм як система може формуватися стихійно, циклічно повторюючись (в альтернативних формах), створюючи ті чи інші методи узгодження інтересів сторін. Проте в інтересах забезпечення цілеспрямованого соціального діалогу формування зазначеного механізму має передбачати використання певних заходів громадського й державного регулювання за допомогою правових, економічних, соціальних, нормативних та інших чинників і важелів, а також систему моніторингу СТВ, яка передбачає, зокрема, розроблені авторами методики оцінки рівня гармонізації СТВ, оцінки дієвості методів регулювання СТВ на різних економічних рівнях.

Розробка цих методів взаємодії має ґрунтуватися на певній методології. До такого методичного підґрунтя відносимо: понятійний тезаурус (прийняття єдиної системи понять, мови спілкування для суб'єктів соціально-трудових відносин); способи ідентифікації стану соціально-економічних процесів; систему показників моніторингу соціально-трудових відносин; інформаційне забезпечення цих відносин; способи аналізу, оцінки, узагальнень досвіду формування та розвитку соціально-трудових відносин; систему їхньої програмно-нормативної регламентації; законодавчо-правову й економіко-нормативну базу щодо їхнього регулювання.

До методів регулювання СТВ віднесемо адміністративні (пряме регулювання), адміністративно-регламентувальні (накази, інструкції, документи), організаційні (створення інфраструктури, служб контролю), соціально-економічні (опосередковане регулювання), фінансово-кредитні, мотиваційно-стимулювальні. На схемі СТВ (в усіх доступних формах – патерналізму, партнерства, солідарності, субсидіарності тощо) виявляють себе практично на всіх економічних рівнях (працівник, об'єднання працівників (профспілка), федерація профспілок; роботодавець, об'єднання роботодавців, спілка роботодавців) з позиції узгодження інтересів кожної із сторін соціального діалогу.

У процесі узгодження інтересів соціальних партнерів ураховуються положення Трудового кодексу, трудове законодавство, зміст галузевої (регіональної) трудової угоди, колективного договору, норми та нормативні акти, що регламентують працю (стосуються умов праці, відпочинку, відпусток, безпеки праці, соціального обслуговування), положення щодо працевлаштування та зайнятості; положення про професійні об'єднання, представництво, трудову мотивацію найманих працівників тощо. Постійний моніторинг СТВ уможливорює урахувати інтереси першочергового значення, виявити та усунути розходження, що загрожують конфліктами, задіяти фактори, необхідні для коригування наявних соціально-трудових відносин. Виходячи з вивчення зарубіжного досвіду, функціонування цього механізму має будуватися на окреслених вище принципах гармонізації СТВ, які поєднують і розвивають, насамперед, принципи узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників на засадах соціального діалогу.

Виявлені деформації та протиріччя в розвитку СТВ, негативні соціальні наслідки, що супроводжували проведення реформ, виявлені в процесі дослідження, указують на те, що більшість урядових рішень

та законів у соціально-трудовій сфері попередньо не піддавалися належній соціально-трудовій експертизі, не ґрунтувалися на загальній системі моніторингу СТВ та оцінці рівня гармонізації таких відносин. Дотримуючись позиції, що прийняття законів має ґрунтуватися на проведенні експертиз соціальних наслідків прийняття того чи іншого закону, у подальшому проведення експертизи пропонуємо підпорядковувати оцінюванню впливу документа, що пропонується для прийняття, маючи на увазі головною метою формування й розвиток СТВ. Важливо передбачити при цьому міжрегіональну диференціацію можливих наслідків рішень, що пропонуються проектами законів (має враховуватися специфіка дії регіональних чинників).

Концепція, що пропонується, передбачає правове регулювання СТВ розглядати досить широко, охоплюючи комплекс питань від відтворення робочої сили працівника, її життєзабезпечення та стимулювання трудової та інноваційної активності до впровадження нових нестандартних форм зайнятості, стимулювання роботодавців до модернізації робочих місць. Ключовими питаннями правового регулювання СТВ вважаємо: установлення законом гарантованої мінімальної заробітної плати на базі розробки реального прожиткового мінімуму з урахуванням притаманних регіональним рівням особливостей; регулювання доходів гнучкою податковою системою. Ним має враховуватися також порядок індексації заробітної плати (на випадок інфляції); визнані законодавчо варіації щодо вибору професії, можливостей здобуття загальної та професійної освіти, навчання та перенавчання під час трудової діяльності. Обов'язково врахованими повинні бути позиції, які стосуються правового регулювання на ринку праці, регламентації відношення «робочий час – відпочинок», норм безпеки праці та запобігання ризику травматизму. Законодавча база соціально-трудова відносин має бути зорієнтована на перехід від законодавства, спрямованого на збереження робочих місць і структури зайнятості незалежно від економічної доцільності, до соціально вмотивованого, яке заохочувало б мобільність робочої сили (галузеву, територіальну, професійну), стимулювало підвищення її якості й конкурентоспроможності, сприяючи ефективному використанню трудових ресурсів.

Орієнтуючись на гармонізацію СТВ у контексті завдань модернізації економіки, вважаємо за необхідне враховувати ту обставину, що слабкість наявної організаційної та правової бази СТВ, зазвичай, пов'язана з тим, що чинна законодавча база соціального

партнерства й надалі залишається орієнтованою на стару економічну модель. Йдеться про те, що держава, установивши правила регулювання СТВ, сама повинна була їх і виконувати, і фінансувати. З урахуванням нових умов господарювання функції надання гарантій та пільг покладаються на господарчі суб'єкти, що не вигідно для роботодавців. То ж без належного державного контролю марно розраховувати на автоматичне виконання умов трудового законодавства всіма сторонами партнерських відносин. Тим часом, відсутність жорсткого контролю за виконанням трудових норм неминуче веде до масового їхнього ігнорування, що особливо чітко простежується в малому та середньому бізнесі, передусім, на прикладі підприємств приватної форми власності (останнє підтверджується результатами виконаного соціологічного дослідження, проведеного авторами на підприємствах, зокрема на прикладі приватного підприємства «Кампус К»); йдеться про більш високу інтенсивність праці, явища заборгованості в оплаті праці, відмови в оплаті лікарняних, украй обмежених строків відпусток, порушення правил безпеки праці). Незалежно від форми власності обов'язковим правилом має бути укладання трудових договорів (індивідуальних та колективних). На наш погляд, це положення має чітко закріплюватися в законодавстві та передбачати конкретну відповідальність тих, хто порушує умови колективних та індивідуальних трудових угод.

Особливими за нових умов господарювання видаються нам функції органів державного та місцевого управління щодо гармонізації СТВ як на національному, так і на регіональних ринках праці (з позиції статусу, повноважень та обов'язків об'єднань як роботодавців, так і працівників). У такому контексті набуває вагомості необхідність розробки й прийняття соціально-трудова стандартів та індикаторів, які, урахувавши особливості колективно-договірних відносин, сприяли б визначенню вимог до умов праці, права, обов'язків сторін трудової угоди щодо мінімальної оплати праці, тривалості праці, тривалості відпочинку, норм і нормативів охорони праці тощо.

Окремою позицією має бути враховано рівень соціальних гарантій. Виходячи з результатів виконаного дослідження, вважаємо необхідним дотримуватися такого: мінімально необхідні для цивілізованої країни рівні соціальних гарантій мають бути законодавчо закріплені; усі випадки, пов'язані з неможливістю їхньої реалізації, потрібно виокремлювати поміткою «тимчасово невідповідні», супроводжуючи її вказівкою на причини й терміни подолання.

Розв'язання проблеми забезпечення гармонізації СТВ не може обійти питання, яке торкається практики узгодження положень про трудові угоди, яка за сучасних умов повинна виявлятися досить гнучкою. Мають бути визнані такими, що мають силу рекомендацій для учасників колективних угод ті положення домовленостей, які не закріплені законодавчо. Виняткові ситуації – збиткова діяльність підприємства, кризи збуту продукції тощо – повинні закріплюватися норми, що порушують принципи пріоритетності й «максимального мінімуму» державної і тарифних угод. Класифікуватися такі порушення повинні як надзвичайні.

Заради підвищення синергетики ефективної спільної діяльності соціальних партнерів слід уточнити й поширити складові системи трудових угод, передбачивши внесення до їхнього змістового наповнення таких питань:

- конкретних засобів мотивації до ефективної праці, які стосуються тарифів з оплати праці (мінімальні розміри ставок, диференціація оплати праці з урахуванням складності трудової діяльності, її інтелектуаломісткості, забезпечення на практиці безпосереднього зв'язку оплати праці з умовами праці, рівнем освіти, реальним трудовим внеском), передбачити форми та види стимулювання творчої праці, напруженої праці тощо;

- забезпечення регулювання оплати праці з урахуванням інфляції, індексації заборгованості з оплати праці;

- сприяння розвитку нестандартних форм зайнятості (дистанційна зайнятість, запозичена праця (лізінг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг);

- вдосконалення умов звільнення, захисту від безробіття;

- оптимізація тривалості робочого часу, часу відпочинку, тривалості відпусток та умов їхнього надання з позицій збереження трудового потенціалу та більш ефективного його використання в Україні;

- відновлення нормування праці, забезпечення обґрунтованості норм трудової діяльності із урахуванням низки чинників – організаційно-технічних, економічних, соціальних, психофізіологічних, інформаційних тощо;

- забезпечення екологічної безпеки праці, належної охорони здоров'я на підприємствах, запровадження медичного страхування;

- створення сприятливих умов зайнятості для працівників, які навчаються без відриву від основної трудової діяльності на підприємстві;

- передбачити «буферні заходи» соціальних партнерів, які запобігали б появі трудових конфліктів, страйків за допомогою

прогнозування останніх, урегулювання СТВ на основі забезпечення трудової дисципліни та участі (співучасті) працівників у вирішенні проблемних питань управління підприємством;

- передбачити способи, умови та форми оздоровлення працівників та їхніх сімей, організацію сімейного відпочинку;

- правила й порядок контролю за виконанням колективного договору, внесенням у нього змін і доповнень;

- підвищення правової та соціальної відповідальності сторін за виконання положень колективного договору;

- забезпечення сприятливих умов для роботи профспілки та її незалежної від адміністрації позиції щодо оцінки стану СТВ та способів захисту інтересів найманих працівників.

Ситуація занепаду ролі профспілок, яка спостерігається масово, вимагає виправлення. Потребує розробки принципово нова ідеологія, підходи до розбудови та розвитку профспілкових організацій. Мало задіяти кращі форми і методи світового досвіду діяльності профспілок, важливо їх адаптувати до національних СТВ, маючи за мету задіяти всі важелі впливу для здійснення справедливої та ефективно соціальної політики, аби унеможливити будь-яке порушення трудових прав людини.

Виходячи з результатів виконаного дослідження, реформування діяльності профспілок пропонуємо здійснювати за такими основними напрямками:

- забезпечення соціальної безпеки працівників та соціального їхнього захисту через поширення реального членства працівників у профспілкових організаціях;

- формування соціально-трудоного менталітету населення з орієнтацією на соціальну згуртованість, солідарність, гармонізацію трудових взаємовідносин, соціальну відповідальність, подолання утриманських настроїв;

- формування інноваційної культури трудової поведінки, посилення мотивації до інноваційної праці;

- захист прав та інтересів суб'єктів партнерських відносин;

- подолання соціального відчуження людини від проблем соціально-економічного розвитку;

- розробка правил і процедур соціальної діяльності спільно з відповідальністю роботодавців і профспілок щодо їхнього впровадження та виконання.

На особливу увагу у концепції гармонізації соціально-трудових відносин потребує виокремлення ролі держави у підвищенні економічної та соціальної ефективності СТВ. За отриманими результатами виконаного дослідження, ефективність взаємодії учасників СТВ дійшла до критично низького рівня. Децентралізація господарювання, природна для ринкової економіки, зумовлює неспроможність держави брати відповідальність за стан нормування праці на підприємствах. То ж державі залишається компенсувати таку обставину урегулюванням низки економічних, технічних, психофізіологічних вимог щодо допустимих норм, здатних запобігти посиленню експлуатації в разі завищення роботодавцями виробничих завдань, заниження розцінок за працю; недотримання на виробництві правил і норм безпеки праці тощо.

Розвиваючи ідею реформування мотиваційного забезпечення СТВ, вважаємо за необхідне робити особливий акцент на створенні мотивації роботодавців у розв'язанні проблеми надзвичайно низької оплати праці в Україні, створенні для цього адекватних податкових стимулів, закріплених у законодавчій базі з урахуванням стратегічних завдань модернізації національної економіки. Крім того, зосереджуємо увагу на такому:

- в інтересах подолання необґрунтованої диференціації в доходах важливо передбачити регулювання фонду оплати праці працівників підприємств-монополістів і підприємств, заснованих на державній та комунальній власності, регулювання співвідношення в оплаті праці керівників і підлеглих, переходу переважно на погодинну оплату праці;
- оптимізувати рівень оплати праці на підприємствах залежно від результатів трудової діяльності, одночасно прагнучи до зростання в собівартості продукції частки оплати праці за рахунок скорочення інших витрат на основі впровадження ресурсозберігальних технологій, модернізації робочих місць.

Розв'язання проблеми гармонізації СТВ потребує подолання недовіри, яка зростає у відносинах учасників СТВ, у ставленні до влади всіх рівнів, профспілкових лідерів, ролі профспілок тощо. Потребує уваги формування соціально відповідальної поведінки суб'єктів СТВ, відновлення моральних цінностей населення, які стосуються сфери праці: тільки за умови моральності СТВ може бути моральною економіка, здійснюватимуться інвестиції в соціальний розвиток трудових колективів, у людський капітал у цілому. Як відмічалось раніше, суттєва роль у формуванні культури соціального

діалогу, соціальної відповідальності учасників СТВ відводиться засобам масової інформації, сім'ї, навчальним закладам, центрам підвищення кваліфікації та професійного навчання населення.

Маючи справу з національними особливостями трудової свідомості, було б помилкою вважати, що її деформація розпочалася тільки з переходом до ринку. Сформована за радянських часів недооцінка ролі працівника, особистості не могла не позначитися на трудовій свідомості багатьох нинішніх працівників та роботодавців, які і в умовах ринку вважають нормальними адміністративно-командні методи співіснування. Як наслідок, появилися й закріплюються явища трудової апатії, байдужості до отримуваних результатів трудової діяльності, деформації трудових мотивів, формального ставлення до здобуття освіти, соціальна зневіра. Праця втрачає привабливість як цінності.

Необхідність подолання таких небажаних виявів національної свідомості потребує осмислення, довготривалих і цілеспрямованих зусиль з боку всіх соціальних партнерів, удосконалення соціальних, економічних, правових важелів регулювання їхньої поведінки та відповідальності. Цього потребують інтереси забезпечення ефективного розвитку як окремого підприємства, так і країни загалом, завдання модернізації економіки, реалізація яких гальмується, високими ризиками нестабільності у сфері СТВ. Лише на основі забезпечення високої соціальної відповідальності учасників соціально-трудова відносин бачимо перспективи поширення прикладів соціальної справедливості в їх функціонуванні, а з ними – поступове відновлення ідеалів праці й сенсу життя, властиві історично сформованим національним традиціям: повага до праці, співробітництва, взаємодопомоги; культ здорового способу життя; повага до чесного доходу, вияву професійної майстерності, відданого служіння обраній справі, підприємству, країні; прагнення до соціальної справедливості, відповідальності за виконання обов'язків.

Водночас, принципово важливо рішуче відмовлятися від нав'язаних пропагандою західних зразків трудової поведінки, далеких від морально-етичних принципів і національних традицій трудового виховання. Згубним для соціально-трудова відносин визнаємо нав'язування культу збагачення за будь-якою ціною, індивідуалізму, егоїзму, безмежного споживання, неповаги до потреб і думок колег, підлеглих, керівників. Відновлення моральних чеснот пов'язуємо із необхідністю формувати корпоративну культуру підприємств, наповнюючи її новим змістом, надаючи їй спрямовання на досягнення

економічного зростання підприємства з урахуванням інтересів усіх учасників СТВ. Без відновлення моральних чеснот соціальних партнерів, збереження трудових цінностей, мотивації учасників соціально-трудова відносин до соціальної злагоди, загального добробуту суспільства не бачимо можливості досягти активізації соціального діалогу та соціальної згуртованості нації. Соціальне партнерство вважаємо реально здійсненним, але тільки за умови, коли досягнення добробуту не обмежуватиметься життєвим успіхом вузького кола осіб, які привласнюють більшу частку результатів економічного зростання та доходу від праці та власності.

Проблема гармонізації соціально-трудова відносин не може розглядатися ізольовано від проблем гармонізації таких відносин у світі, без урахування суперечливої дії глобалізації, ролі представників мегакапіталу, які впливають на стан СТВ, виходячи з інтересів країн так званого «золотого мільярда».

Гармонізації соціально-трудова відносин сьогодні перешкоджає намір максимізації прибутків за рахунок нещадного та бездуховного використання трудових (однаково як і сировинних, енергетичних, техніко-технологічних, фінансових) ресурсів бідних країн та несправедливого розподілу отримуваного ефекту на користь окремих груп олігархів (те ж стосується і країн в цілому). То ж акцентуємо увагу, попри все, ще й на тісному взаємозв'язку розв'язання проблем гармонізації СТВ у національній економіці із глобальними трансформаціями соціально-трудова сфери країн світу й вектором розвитку загальнолюдських цінностей.

Тема 8. Методичні основи оцінювання рівня гармонізації соціально-трудова відносин

Дотримуючись поширеного в літературі розуміння соціально-трудова відносин як комплексу взаємовідносин між їхніми сторонами (найманими працівниками, роботодавцями, органами законодавчої та виконавчої влади й місцевого самоврядування), пов'язаного з наймом, використанням, відтворенням робочої сили, спрямованого на забезпечення високого рівня та якості життя особистості, колективів і суспільства в цілому, зосередимо увагу на можливостях оцінювання рівня гармонізації СТВ.

Розвиток відносин може приймати різну спрямованість, і тоді СТВ віддаляються або наближаються до стану гармонізації залежно від загострення чи послаблення протиріч у соціально-трудових відносинах. Останнє відбувається залежно від задоволення потреб та очікувань сторін СТВ, які характеризуються певними показниками. У наших міркуваннях виходимо з уявлення про наявність залежності між ступенем відповідності або невідповідності інтересів і прагнень та уявлення про гостроту відносин, маючи на увазі тезову концепцію за якою більша невідповідність в інтересах викликає більшу гостроту відносин, менша невідповідність – меншу гостроту протиріч СТВ.

Розуміння гармонізації як узгодження інтересів, зведення до системи, уніфікації, координації, упорядкування, забезпечення взаємної відповідності дає підстави використовувати в інтересах зменшення такої невідповідності терміну «гармонізація соціально-трудових відносин». Як і самі СТВ, так і процес їхньої гармонізації, охоплює широке коло питань. Це означає, що показники, якими такі відносини вимірюються, презентовані широким спектром назв.

Оскільки умовою функціонування СТВ у ринковій економіці є юридична незалежність їхніх сторін, то згадані показники мають ураховуватися як незалежні, що вважатимемо апріорі визнаним. Випадки, коли наймані працівники – продавці робочої сили – реалізують право її використання делегуванням такого права власникові засобів виробництва, автоматично поширюють це тезове визнання й на такий суб'єкт соціально-трудових відносин, яким є роботодавці – покупці трудових послуг робочої сили. Конкуренція лише посилює аргументацію щодо цього тезового визнання, додатково підкреслюючи можливість розглядати показники, якими визначаються СТВ, концептуально незалежними.

Виходимо з того, що вважаємо відомими:

$s = 1, 2, \dots, SS$ – позначення груп суб'єктів СТВ (SS – їхня загальна кількість),

$p(s) = 1(s), 2(s), \dots, PP(s)$ – позначення представника (p) групи (s) суб'єктів СТВ ($PP(s)$ – їхня загальна кількість, різна для різних груп суб'єктів),

$v(p(s)) = 1(p(s)), 2(p(s)), \dots, VV(p(s))$ – позначення показника (v), яким визначено СТВ для представника (p) групи (s) її суб'єктів ($VV(p(s))$ – різні для представників різних груп),

$z(v(p(s)))$ – значення показника $v(p(s))$, яким вимірюються СТВ,

визначимо низку характеристик, які використовуватимемо для оцінювання стану СТВ:

$$K1(p(s)) = \frac{CP3HAЧ(z(v(p(s))))}{\max z(v(p(s)))}, K2(p(s)) = \frac{CPOTKЛOИ(z(v(p(s))))}{\max z(v(p(s))) - \min z(v(p(s)))} \quad (3.1)$$

$$KK1(s) = \frac{CP3HAЧ(K1(p(s)))}{\max K1(p(s))}, KK2(s) = \frac{CPOTKЛOИ(K1(p(s)))}{\max K1(p(s)) - \min K1(p(s))} \quad (3.2)$$

$$KKK1(s) = \frac{CP3HAЧ(KK1(s))}{\max KKK1(s)}, KKK2(s) = \frac{CPOTKЛOИ(KK1(s))}{\max KKK1(s) - \min KKK1(s)} \quad (3.3)$$

Першою групою характеристик, описаною параметрами $K1(p(s))$ та $K2(p(s))$, визначається розбіжність між значеннями показників $v(p(s))$, стосовно якої можна застосувати термін «рівень конфліктності», котрий стосується конкретного представника (p) групи (s) суб'єктів СТВ; другою групою характеристик ($KK1(s)$) та $KK2(s)$) – «рівень конфліктності» який стосується конкретної групи суб'єктів СТВ – (s), третьою ($KKK1$ та $KKK2$) – «рівень конфліктності», який стосується СТВ у цілому.

Згідно з цим називатимемо:

$K1(p(s))$ та $K2(p(s))$ – коефіцієнти конфліктності для представника СТВ, доповнюючи, при необхідності, застосовану термінологію вказівкою, якого конкретно представника (p), якої конкретно групи СТВ (s) він стосується та за яким критерієм їх визначено (перший критерій оцінює відношення середнього значення показників до їхнього максимального значення; другий – відношення середнього відхилення до діапазону зміни показників);

$KK1(s)$ та $KK2(s)$ – коефіцієнти конфліктності для групи суб'єктів СТВ, доповнюючи, при необхідності, застосовану термінологію вказівкою, якої конкретно групи суб'єктів СТВ (s) він стосується та за яким критерієм їх визначено (пояснення щодо критеріїв наведено вище);

$KKK1$ та $KKK2$ – коефіцієнти конфліктності для СТВ у цілому, розкриваючи, при необхідності, повний список конкретних представників ($p(s) = 1(s), 2(s), \dots, PP(s)$) та груп суб'єктів СТВ ($s = 1, 2, \dots, SS$), яких вони стосується та за яким критерієм їх визначено (пояснення щодо критеріїв наведено вище).

Зважаючи на очевидність того факту, що при наведеному варіанті визначення коефіцієнтів (позначимо їх тимчасово символом « x ») значення кожного з них міститься в діапазоні від нуля (0) до одиниці (1), що за змістом означає – від повної відсутності конфлікту до повної

його наявності, логічно доповнити наведену термінологію протилежною, уводячи для цього поняття «коефіцієнт гармонізації», розуміючи під ними різницю між 1 та « x » ($y = 1 - x$): при «конфліктності» зі значенням «0» у такому разі мали б «гармонізацію» зі значенням «1» і навпаки, при конфліктності зі значенням «1» мали б «гармонізацію» зі значенням «0», тобто відсутності «конфлікту» відповідала б повна «гармонізація», наявності конфлікту у повному його виразі відповідала б повна відсутність «гармонізації».

Виходячи з окресленого, до розгляду, поряд з визначеними вище коефіцієнтами, уводимо також нові ($G1(p(s))$, $G2(p(s))$) – коефіцієнти гармонізації для конкретного представника СТВ – $p(s)$; $GG1(s)$, $GG2(p(s))$ – коефіцієнти гармонізації для конкретної групи суб'єктів СТВ – s ; $GGG1$, $GGG2$ – коефіцієнт гармонізації СТВ у цілому, тобто для всіх представників $p(s) = 1(s), 2(s), \dots, PP(s)$ усіх груп суб'єктів $s = 1, 2, \dots, SS$):

$$G1(p(s)) = 1 - K1(p(s)); G2(p(s)) = 1 - K2(p(s)); \quad (3.4)$$

$$GG1(s) = 1 - KK1(s); GG2(p(s)) = 1 - KK2(p(s)); \quad (3.5)$$

$$GGG1 = 1 - KKK1; GGG2 = 1 - KKK2. \quad (3.6)$$

У такий же спосіб уведемо до розгляду показники, які могли б застосовуватися для оцінювання «конфліктності» й, відповідно, «гармонізації» СТВ між різними представниками ($p1(s)$ та $p2(s)$) однієї і тієї ж групи суб'єктів СТВ (s), а також між різними групами суб'єктів таких відносин ($s1$ та $s2$), попередньо зауваживши, що в такому разі слід зняти проблемне питання щодо можливості такого оцінювання.

Уявлення про те, що представництво в межах однієї групи робить можливим розглядати показники однаковими, закладене в попередні викладки, не поширюється автоматично на представництво різними групами. Скажімо, показники СТВ для групи $s1$ можуть бути представлені списком $p1, p2, \dots, pn$, для групи $s2$ – списком $r1, r2, \dots, rk$, і це можуть бути принципово різні (отже, не співвідносні показники).

Останнє означало б принципову неможливість їхнього порівняння, без якого оцінка СТВ утратила б будь-який сенс. То ж апріорі важливою для нас видається теза про співвідносність, за якою виконується умова: $n = k, p1 = r1, p2 = r2, \dots, pn = rk$.

З урахуванням такої тези, вихідною вважатимемо ситуацію, коли показники СТВ у систематизованому вигляді зводяться до

представництва двома матрицями, елементами яких є значення показників СТВ, помічені символами « a » та « b » для представників суб'єктів СТВ групи « i » та суб'єктів СТВ « j » відповідно:

Таблиця 3.1

Матриця діагностики стану СТВ двох груп суб'єктів
(приклад побудови)

Суб'єкти СТВ групи « i »	Показники СТВ				Суб'єкти СТВ групи « j »	Показники СТВ			
	p_1	p_2	...	p_N		p_1	p_2	...	p_N
s_{i1}	a_{i11}	a_{i12}	...	a_{i1N}	s_{j1}	a_{j11}	a_{j12}	...	a_{j1N}
s_{i2}	a_{i21}	a_{i22}	...	a_{i2N}	s_{j2}	a_{j21}	a_{j22}	...	a_{j2N}
s_{i3}	a_{i31}	a_{i32}	...	a_{i3N}	s_{j3}	a_{j31}	a_{j32}	...	a_{j3N}
...
s_{iM}	a_{iM1}	a_{iM2}	...	a_{iMN}	s_{jL}	b_{jL1}	b_{jL2}	...	b_{jLN}

Відношення, як зрозуміло з таблиці, можуть стосуватися:

- якогось (певного) показника « p_h » суб'єкта « s_{iz} » групи « i » й такого ж показника якогось (певного) суб'єкта « s_{jw} » групи « j »;
- якогось (певного) показника « p_h » суб'єкта « s_{iz} » групи « i » й такого ж показника усіх суб'єктів « $s_{j1}, s_{j2}, \dots, s_{jL}$ » групи « j »;
- якогось (певного) показника « p_h » усіх суб'єктів « $s_{i1}, s_{i2}, \dots, s_{iM}$ » групи « i » й такого ж показника якогось (певного) суб'єкта « s_{jw} » групи « j »;
- якогось (певного) показника « p_h » усіх суб'єктів « $s_{i1}, s_{i2}, \dots, s_{iM}$ » групи « i » й такого ж показника всіх суб'єктів « $s_{j1}, s_{j2}, \dots, s_{jL}$ » групи « j »;
- усіх показників « p_1, p_2, \dots, p_N » суб'єкта « s_{iz} » групи « i » й таких же показників якогось (певного) суб'єкта « w » групи « j »;
- усіх показників « p_1, p_2, \dots, p_N » суб'єкта « s_{iz} » групи « i » й таких же показників усіх суб'єктів « $s_{j1}, s_{j2}, \dots, s_{jL}$ » групи « j »;
- усіх показників « p_1, p_2, \dots, p_N » усіх суб'єктів « $s_{i1}, s_{i2}, \dots, s_{iM}$ » групи « i » й таких же показників якогось (певного) суб'єкта « s_{jw} » групи « j »;
- усіх показників « p_1, p_2, \dots, p_N » усіх суб'єктів « $s_{i1}, s_{i2}, \dots, s_{iM}$ » групи « i » й таких же показників усіх суб'єктів « $s_{j1}, s_{j2}, \dots, s_{jL}$ » групи « j ».

Означеним, як легко помітити, визначено повний набір відношень, який охоплює варіації («один до одного», «один до багатьох», «багато до одного», «багато до багатьох»), що стосуються як параметрів, за якими СТВ підлягають оцінюванню, так і суб'єктів соціально-трудових відносин. Проміжні варіації при цьому обійдені увагою.

Останнє стосується, зокрема, проміжної інтерпретації терміна «багатьох» стосовно меж «один» і «всі»: не «всіх» (що мається на увазі), а «кількох». Урахування варіації «кількох» вимагало б комбінаторного визначення оцінок, що ускладнило б формування методики без поглиблення її сутності, що прийнято за аргумент щодо недоцільності її розгляду в цьому дослідженні.

Інтерпретуючи, як і раніше, розбіжність між показниками СТВ термінологією «конфліктність» і «гармонізація» так, що збільшення розбіжності означає зростання конфліктності (чи, що тотожно, – послаблення гармонізації) і, навпаки, зменшення розбіжності означає послаблення конфліктності (чи, що тотожно, – посилення гармонізації), уводимо до розгляду ще одну сукупність характеристик СТВ для оцінки (на відміну від попереднього викладу матеріалу, стосовно «персонально-особистісних», «групових» та «загальних» характеристик) таких їх різновидів, якими є «міжособистісні», «міжособистісно-групові», та «міжгрупові» відносини в їхньому різноманітті. Обираючи як символіку символ «К» для позначення того, що маємо справу з коефіцієнтом, символ «М» – для позначення того, що коефіцієнт стосується оцінки відносин типу «між...», уводимо до розгляду наступні розрахункові вирази (у дужках позначатимемо, для оцінки яких груп об'єктів коефіцієнти призначені):

$$KM(p_h, s_{iz}, s_{jw}) = \frac{\sqrt{(a_{izh} - b_{jwh})^2}}{\max(a_{izh}, b_{jwh}) - \min(a_{izh}, b_{jwh})} = \frac{|a_{izh} - b_{jwh}|}{\max(a_{izh}, b_{jwh}) - \min(a_{izh}, b_{jwh})} \quad (3.7)$$

$$KM(p_h, s_{iz}, s_{jw}) = \frac{\sqrt{\frac{1}{L} \sum_{w=1}^L (a_{izh} - b_{jwh})^2}}{\max_w(a_{izh}, b_{jwh}) - \min_w(a_{izh}, b_{jwh})}, \quad (3.8)$$

$$KM(p_h, s_i, s_{jw}) = \frac{\sqrt{\frac{1}{M} \sum_{z=1}^M (a_{izh} - b_{jwh})^2}}{\max_z(a_{izh}, b_{jwh}) - \min_z(a_{izh}, b_{jwh})}, \quad (3.9)$$

$$KM(p_h, s_i, s_j) = \frac{\sqrt{\frac{1}{L} \sum_{w=1}^L (a_{izh} - b_{jwh})^2 + \frac{1}{M} \sum_{z=1}^M (a_{izh} - b_{jwh})^2}}{\max_w(a_{izh}, b_{jwh}) - \min_w(a_{izh}, b_{jwh})} \cdot \frac{1}{2}, \quad (3.10)$$

$$KM(s_{iz}, s_{jw}) = \frac{\sqrt{\frac{1}{N} \sum_{h=1}^N (a_{izh} - b_{jwh})^2}}{\max_h(a_{izh}, b_{jwh}) - \min_h(a_{izh}, b_{jwh})}, \quad (3.11)$$

$$KKM(s_{iz}, s_j) = \frac{\sqrt{\frac{1}{N \cdot L} \sum_{h=1}^N \sum_{w=1}^L (a_{izh} - b_{jwh})^2}}{\max_{h,w}(a_{izh}, b_{jwh}) - \min_{h,w}(a_{izh}, b_{jwh})}, \quad (3.12)$$

$$KKM(s_z, s_{jw}) = \frac{\sqrt{\frac{1}{N \cdot L} \sum_{h=1}^N \sum_{z=1}^M (a_{izh} - b_{jwh})^2}}{\max_{h,z} (a_{izh}, b_{jwh}) - \min_{h,z} (a_{izh}, b_{jwh})}, \quad (3.13)$$

$$KKM(s_i, s_j) = \frac{\sqrt{\sum_{h=1}^N \left(\frac{1}{L \cdot N} \sum_{w=1}^L (a_{izh} - b_{jwh})^2 + \frac{1}{M \cdot N} \sum_{z=1}^M (a_{izh} - b_{jwh})^2 \right)}}{\max_{w,h,z} (a_{izh}, b_{jwh}) - \min_{w,h,z} (a_{izh}, b_{jwh})} \cdot \frac{1}{2}. \quad (3.14)$$

У цих виразах:

$$s_{iz} \in \{s_{i1}, s_{i2}, \dots, s_{iM}\}, s_{jw} \in \{s_{j1}, s_{j2}, \dots, s_{jL}\}, p_h \in \{p_1, p_2, \dots, p_N\}$$

$$w = 1, 2, \dots, L; z = 1, 2, \dots, M; h = 1, 2, \dots, N;$$

s_i – група « i » суб'єктів СТВ; s_j – група « j » суб'єктів СТВ;

a_{izh} – показник « h » СТВ для представника « z » групи « i » суб'єктів соціально-трудових відносин;

b_{jwh} – показник « h » СТВ для представника « w » групи « j » суб'єктів соціально-трудових відносин;

$KM(p_h, s_{iz}, s_{jw})$ – коефіцієнт конфліктності СТВ для параметра « p_h » між представником « z » групи « i » суб'єктів СТВ та представником « w » групи « j » суб'єктів СТВ; $GM(p_h, s_{iz}, s_{jw}) = 1 - KM(p_h, s_{iz}, s_{jw})$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає;

$KM(p_h, s_{iz}, s_j)$ – коефіцієнт конфліктності для параметра « p_h » соціально-трудових відносин між представником « z » групи « i » суб'єктів СТВ та всіма представниками групи « j » суб'єктів СТВ; $GM(p_h, s_{iz}, s_j) = 1 - KM(p_h, s_{iz}, s_j)$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає;

$KM(p_h, s_i, s_{jw})$ – коефіцієнт конфліктності для параметра « p_h » соціально-трудових відносин між усіма представниками групи « i » суб'єктів СТВ та представником « w » групи « j » суб'єктів СТВ;

$GM(p_h, s_i, s_{jw}) = 1 - KM(p_h, s_i, s_{jw})$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає;

$KM(p_h, s_i, s_j)$ – коефіцієнт конфліктності для параметра « p_h » соціально-трудових відносин між усіма представниками групи « i » суб'єктів СТВ та всіма представниками групи « j » суб'єктів СТВ;

$GM(p_h, s_i, s_j) = 1 - KM(p_h, s_i, s_j)$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає;

$KKM(s_{iz}, s_{jw})$ – коефіцієнт конфліктності для всіх параметрів соціально-трудових відносин між представником «z» групи «i» суб'єктів СТВ та представником «w» групи «j» суб'єктів СТВ;

$GGM(s_{iz}, s_{jw}) = 1 - KKM(s_{iz}, s_{jw})$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає;

$KKM(s_{iz}, s_j)$ – коефіцієнт конфліктності для всіх параметрів соціально-трудових відносин між представником «z» групи «i» суб'єктів СТВ та всіма представниками групи «j» суб'єктів СТВ;

$GGM(s_{iz}, s_j) = 1 - KKM(s_{iz}, s_j)$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає;

$KKM(s_i, s_{jw})$ – коефіцієнт конфліктності для всіх параметрів соціально-трудових відносин між усіма представниками групи «i» суб'єктів СТВ та представником «w» групи «j» суб'єктів СТВ;

$GGM(s_i, s_{jw}) = 1 - KKM(s_{iz}, s_{jw})$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає;

$KKM(s_i, s_j)$ – коефіцієнт конфліктності для всіх параметрів соціально-трудових відносин між усіма представниками групи «i» суб'єктів СТВ та всіма представниками групи «j» суб'єктів СТВ;

$GGM(s_i, s_j) = 1 - KKM(s_i, s_j)$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає.

Як і раніше, формули сформовані для досягнення умови «нормування», за якою уведено до розгляду коефіцієнти конфліктності й гармонізації, які їм відповідають, набувають значення від «0» (повна відсутність конфліктності, або, що тотожно, – наявність повної гармонізації) до «1» (наявність повного конфлікту, або, що тотожно, – повна відсутність гармонізації). За способом формування розрахункові вирази (3.1)...(3.6) призначено для визначення «конфліктності» (відповідно, «гармонізації») для конкретних представників конкретної групи суб'єктів СТВ, (3.7)...(3.14) – для визначення «конфліктності» (відповідно, «гармонізації») між представниками різних груп суб'єктів СТВ.

Зрозуміло, що визначення значень коефіцієнтів конфліктності (або, що тотожно, – гармонізації) не може слугувати самоціллю. Вони потрібні для прийняття рішень, які стосувалися б спрямованих дій щодо впливу на стан соціально-трудових відносин. Чутливість, притаманна природі прийняття рішень, вимагає визначення допустимого діапазону, у межах якого рішення може залишатися незмінним, а при виході за його межі – змінюватися.

Зважаючи на те, що СТВ позбавлені як «абсолютизму крайності» (важко уявити стан, при якому СТВ приймалися б усіма членами навіть одного і того ж колективу повністю прийнятними чи то повністю неприйнятними – «нулем» чи «одиницею», так й «абсолютизму неперервності дій» (для здійснення трудової діяльності потрібна стабільність), уважатимемо достатнім визначення характеристик «конфліктності» (отже, і «гармонізації») у трьох «граничних» вимірах:

від 0 до 0,4 – межі низького рівня конфліктності (високого рівня гармонізації), при якому ситуація стосовно стану СТВ не викликає необхідності втручання (внесення змін);

від 0,4 до 0,6 – межі граничного рівня конфліктності (або, що тотожно, – граничного рівня гармонізації), який вимагає уваги щодо розвитку наявних у стані розвитку СТВ тенденцій, вивчення їхніх причин, використання запобігливих заходів щодо подальшого їх розвитку;

понад 0,6 – позакритичний рівень конфліктності (або низького рівня гармонізації), при якому ситуація вимагає термінового втручання, впливу на причини, що її зумовлює такий стан СТВ.

Викладене вище дає змогу запропонувати в методиці оцінювання рівня гармонізації СТВ дотримуватися такої послідовності робіт:

а) формування груп суб'єктів СТВ – працівників, роботодавців, органів державного управління тощо ($s = 1, 2, \dots, SS$) та представників СТВ у кожній з них;

б) формування показників, за якими має здійснюватися оцінка СТВ (p_1, p_2, \dots, p_N);

в) здійснення діагностики стану СТВ з формуванням матриць, заповнених кожним представником кожної групи суб'єктів СТВ власною оцінкою стану СТВ за кожним показником;

г) здійснення оцінки рівня конфліктності та, відповідно, гармонізації за набором пропонованих для цього розрахункових виразів (3.1) ... (3.14);

д) виявлення та відбір представників суб'єктів СТВ за ознаками «критичності» та, відповідно, «гармонізації», щодо значень коефіцієнтів конфліктності й гармонізації, що відповідають ознакам «у межах конфліктності (або, що тотожно, – гармонізації)» та «позакритичного рівня конфліктності (або, що тотожно, – гармонізації)».

Стосовно виявлених суб'єктів СТВ мають застосовуватися методи прийняття рішень щодо впливу на стан СТВ, здатного сприяти зменшенню рівня конфліктності й збільшенню рівня гармонізації СТВ.

Таблиця 3.2

Вихідні дані для оцінки СТВ двох груп суб'єктів – №1 та №2

Суб'єкти СТВ: Група № 1.	Оцінка стану СТВ за показниками:		
	показник №1	показник №2	показник №3
Представник № 1(1)	20	0,80	1,5
Представник № 2(1)	35	0,50	3,5
Представник № 3(1)	10	0,30	4,0
Представник № 4(1)	50	0,70	2,0
Представник № 5(1)	15	0,60	1,0
Суб'єкти СТВ. Група № 2.	Оцінка стану СТВ за показниками:		
	показник №1	показник №2	показник №3
Представник № 1(2)	30	0,35	2,0
Представник № 2(2)	25	0,70	1,0
Представник № 3(2)	20	0,80	1,5

Ілюструємо використання запропонованої методики на прикладі, вважаючи, що встановлено групи суб'єктів (наприклад, «Суб'єкти СТВ. Група №1» та «Суб'єкти СТВ. Група №2.»), виявлено також представників цих груп: для першої групи (наприклад, «Представник №1(1)», «Представник №2(1)», «Представник №3(1)», «Представник №4(1)», «Представник №5(1)»; для другої групи – «Представник №1(2)», «Представник №2(2)», «Представник №3(2)». Для представників обох груп суб'єктів СТВ виокремлено показники для оцінювання СТВ («Показник №1», «Показник №2», «Показник №3») та виявлено їхнє значення. Отже, маємо вихідні (для виконання розрахунків) дані, представлені таблицями 3.2, 3.3, 3.4.

Користуючись методикою, за формулами (3.1)...(3.6) визначаємо значення коефіцієнтів конфліктності й гармонізації відповідно до першого критерію (відношення середнього їхнього значення до максимального значення) та другого критерію (відношення середнього відхилення до діапазону зміни), які застосовуємо, послідовно:

а) для показників у межах груп:

Таблиця 3.3

Результат оцінки рівня конфліктності для груп №1 та №2 суб'єктів СТВ

Група суб'єктів СТВ	Показники	Оцінка за критеріями	
		першим	другим
Група №1	показник № 1	0,52	0,34
	показник № 2	0,73	0,29
	показник № 3	0,60	0,36
Група №2	показник № 1	0,83	0,32
	показник № 2	0,77	0,40
	показник № 3	0,75	0,35

б) для показників кожної групи суб'єктів:

для першої групи в цілому – за першим критерієм 0,84;
за другим – 0,36;

для другої групи в цілому – за першим критерієм 0,94; за другим – 0,38;

в) для СТВ у цілому – за першим критерієм 0,96; за другим – 0,50.

То ж «гармонізація», торкаючись визначених коефіцієнтів, відповідно способу розрахунку їхніх значень (якщо « x » – «конфліктність», то «гармонізація» « y » визначається як $y = 1 - x$) описується результатами:
за показником №1 групи № 1 – 0,48 (критерій 1), 0,66 (критерій 2);
за показником №2 групи № 1 – 0,27 (критерій 1), 0,71 (критерій 2);
за показником №3 групи № 1 – 0,40 (критерій 1), 0,64 (критерій 2);
за показником №1 групи № 2 – 0,17 (критерій 1), 0,68 (критерій 2);
за показником №2 групи № 2 – 0,23 (критерій 1), 0,60 (критерій 2);
за показником №3 групи № 2 – 0,25 (критерій 1), 0,65 (критерій 2);
за всіма показниками групи № 1 – 0,16 (критерій 1), 0,64 (критерій 2);
за всіма показниками групи № 2 – 0,06 (критерій 1), 0,62 (критерій 2);
за показниками обох груп – 0,04 (критерій 1), 0,50 (критерій 2).

Неприйнятний рівень гармонізації (значення менші від 0,4) та допустимий її рівень (значення між 0,4 та 0,6), як бачимо, стосується всіх показників СТВ обох груп суб'єктів, визначених за першим критерієм, тобто рішення щодо впливу на розвиток соціально-трудова відносин має стосуватися поліпшення пропорцій між середнім значенням показників та їхнім максимальним значенням так, щоб різниця між ними стала меншою (звуження діапазону зміни показників оцінки стану СТВ та зменшення середнього відхилення це може не торкатися, про що свідчать значення, отримані за другим критерієм).

Виконуючи розрахунки, які стосуються «міжгрупових» соціально-трудова відносин і здійснюються з використанням запропонованих для цього формул (3.7)...(3.14), отримуємо результати, наведені в таблиці 3.4.

Перекресленим чарункам відповідає ситуація неприйнятного рівня гармонізації СТВ, який потребує втручання для їхньої зміни; світлим (незабарвленим) чарункам відповідає допустимий рівень гармонізації СТВ, при якому слід приділяти увагу щодо розвитку наявних у соціально-трудова відносинах тенденцій, вивчення їх причин, використання запобігливих заходів щодо подальшого їх розвитку; затемненим чарункам – рівень високої гармонізації, який не викликає необхідності втручання у розвиток соціально-трудова відносин.

Таблиця 3.4

Результати оцінки рівня гармонізації СТВ між групами суб'єктів*)

Варіація суб'єкт-суб'єктних СТВ		Показник № 1	Показник № 2	Показник № 3	Усі показники
Суб'єкт № 1 (група № 1)	Суб'єкт № 1 (група № 2)	0,24	0,74	0,12	0,57
Суб'єкт № 1 (група № 1)	Суб'єкт № 2 (група № 2)	0,44	0,69	0,73	0,66
Суб'єкт № 1 (група № 1)	Суб'єкт № 3 (група № 2)	0,65	0,52	0,42	0,57
Суб'єкт № 2 (група № 1)	Суб'єкт № 1 (група № 2)	0,60	0,95	0,58	0,73
Суб'єкт № 2 (група № 1)	Суб'єкт № 2 (група № 2)	0,80	0,37	0,81	0,82
Суб'єкт № 2 (група № 1)	Суб'єкт № 3 (група № 2)	0,99	0,21	0,88	0,73
Суб'єкт № 3 (група № 1)	Суб'єкт № 1 (група № 2)	0,00	0,74	0,69	0,53
Суб'єкт № 3 (група № 1)	Суб'єкт № 2 (група № 2)	0,21	0,16	0,69	0,62
Суб'єкт № 3 (група № 1)	Суб'єкт № 3 (група № 2)	0,41	0,00	1,00	0,53
Суб'єкт № 4 (група № 1)	Суб'єкт № 1 (група № 2)	0,95	0,84	0,23	0,78
Суб'єкт № 4 (група № 1)	Суб'єкт № 2 (група № 2)	0,84	0,58	0,85	0,87
Суб'єкт № 4 (група № 1)	Суб'єкт № 3 (група № 2)	0,63	0,42	0,54	0,78
Суб'єкт № 5 (група № 1)	Суб'єкт № 1 (група № 2)	0,12	0,95	0,00	0,43
Суб'єкт № 5 (група № 1)	Суб'єкт № 2 (група № 2)	0,33	0,48	0,62	0,63
Суб'єкт № 5 (група № 1)	Суб'єкт № 3 (група № 2)	0,53	0,31	0,31	0,63
Суб'єкт № 1 (група № 1)	Усі суб'єкти групи №2	0,44	0,50	0,19	0,60
Суб'єкт № 2 (група № 1)	Усі суб'єкти групи №2	0,80	0,51	0,88	0,76
Суб'єкт № 3 (група № 1)	Усі суб'єкти групи №2	0,21	0,30	1,00	0,56
Суб'єкт № 4 (група № 1)	Усі суб'єкти групи №2	0,88	0,69	0,46	0,81
Суб'єкт № 5 (група № 1)	Усі суб'єкти групи №2	0,33	0,62	0,31	0,46
Усі суб'єкти групи №1	Суб'єкт № 1 (група № 2)	0,38	0,97	0,32	0,61
Усі суб'єкти групи №2	Суб'єкт № 2 (група № 2)	0,59	0,46	0,94	0,70
Усі суб'єкти групи №3	Суб'єкт № 3 (група № 2)	0,79	0,29	0,63	0,61
Усі суб'єкти групи №1	Усі суб'єкти групи №2	0,59	0,59	0,63	0,55

Отримані в цьому прикладі результати оцінки рівня гармонізації СТВ у варіаціях «міжгрупових» суб'єкт-суб'єктних відносин свідчать про таке:

а) якщо враховувати всі показники (показники №1, №2, №3), які стосуються соціально-трудова відносин між суб'єктами групи №1 (суб'єкти №1, №2, №3, №4, №5 як порізно, так і разом) та групи №2 (знову ж, як порізно, так і разом), то гармонізація оцінена з рівнями:

«допустимим», який стосується відносин «Суб'єкт № 1 (група № 1)» – «Суб'єкт № 1 (група № 2)» (гармонізація оцінена коефіцієнтом 0,57; табл. 4.4), «Суб'єкт № 1 (група № 1)» – «Суб'єкт № 3 (група № 2)» (гармонізація оцінена коефіцієнтом 0,57; табл. 4.4), «Суб'єкт № 3 (група № 1)» – «Суб'єкт № 1 (група № 2)» (гармонізація оцінена коефіцієнтом 0,53; табл. 4.4) тощо (див. табл. 4.4);

«високої гармонізації», який стосується відносин «Суб'єкт № 2 (група № 1)» – «Суб'єкт № 1 (група № 2)» (гармонізація оцінена коефіцієнтом 0,73; табл. 3.4), «Суб'єкт № 2 (група № 1)» – «Суб'єкт № 2

(група № 2)» (гармонізація оцінена коефіцієнтом 0,82; табл. 4.4) тощо (див. табл. 4.4);

б) якщо враховувати окремі показники СТВ, то до вказаних додається й «неприйнятний рівень гармонізації», який стосується відносин: «Суб'єкт № 1 (група № 1)» – «Суб'єкт № 1 (група № 2)» («гармонізація» оцінена коефіцієнтом 0,24 для показника №1, коефіцієнтом 0,12 для показника № 3; табл. 3.4), «Суб'єкт № 3 (група № 1)» – «Суб'єкт № 2 (група № 2)» («гармонізація» оцінена коефіцієнтом 0,21 для показника №1, коефіцієнтом 0,16 для показника № 2; тощо (табл. 3.4).

Таким чином, запропонована методика наділена здатністю оцінити рівень гармонізації СТВ як стосовно кожного представника кожної із соціальних груп (окремо й «міжособистісно») у різноманітні можливих при цьому варіацій, так і в цілому по групах суб'єктів СТВ та поміж ними, по кожному показнику стану таких відносин та їхньої сукупності, що відкриває можливість вибору та застосування важелів впливу на такі відносини відповідно до їхнього стану, стратегії й тактики соціально-економічного розвитку.

Розглядаючи предметом СТВ заробітну плату (як виплачену її частину, так і залишену не виплаченою як борг); умови праці; колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин; зайнятість населення (повну та за віковими групами – молодь, населення передпенсійного віку, населення пенсійного віку); рівень підготовки та перепідготовки кадрів; ефективність використання робочого часу (зокрема, тривалість продуктивної праці, втрати робочого часу, використання відпусток, тривалість тимчасової непрацездатності), як факторів (показників), на основі яких формуються відносини між працівниками на рівні суб'єктів, об'єднаних у групи за видами економічної діяльності, маємо підстави розглядати відомості про таке:

а) середньомісячну заробітну плату (грн.);

б) суму боргу на одного штатного працівника (у відсотках до середньомісячної заробітної плати);

в) кількість працівників в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (у відсотках до облікової кількості штатних працівників);

г) частку охоплених колективними договорами (у відсотках від облікової кількості штатних працівників);

д) зайнятість молоді (у відсотках від облікової кількості штатних працівників);

- f) зайнятість населення передпенсійного віку (у відсотках від облікової кількості штатних працівників);
- g) зайнятість населення пенсійного віку (у відсотках від облікової кількості штатних працівників);
- h) кількість працівників (усього);
- i) частку працівників, яких навчено новим професіям (у відсотках від облікової кількості штатних працівників);
- j) частку працівників, які підвищили кваліфікацію (у відсотках від облікової кількості штатних працівників);
- k) частку працівників, які працювали в режимі скороченого дня (у відсотках від облікової кількості штатних працівників);
- l) відпрацьований робочий час (у відсотках від загального фонду робочого часу);
- m) витрачений робочий час (у відсотках від загального фонду робочого часу);
- n) середню тривалість відпустки одного працівника (годин);
- o) відсутність на роботі через тимчасову непрацездатність (у відсотках від облікової кількості штатних працівників).

Зауважимо, що маркування окреслених груп відомостей латинськими літерами застосовано також у таблиці 3.5.

Обмежуючись сформованим списком показників, уявлятимемо гармонізацію СТВ як постійний керований процес, що посилює чи послаблює позитивне або негативне ставлення працівника до типової для групи суб'єктів, яку він представляє, ситуацію щодо відповідності чи невідповідності тому чи іншому з факторів, які аналізуються. Так, за показником «середньомісячна заробітна плата», гармонізація посилюється зі збільшенням заробітної плати (відносно деякого усередненого значення) і, навпаки, – послаблюється по мірі її зменшення; відносно показника «сума боргу», навпаки, з її збільшенням гармонізація послаблюється, зі зменшенням – посилюється.

Подібне зауваження стосується також інших показників. Зважаючи на відповідність такого правила умовам застосування методики оцінки гармонізації СТВ, запропонованої нами раніше, та використовуючи статистичні дані, після здійснення розрахунків, передбачених нею, отримуємо результат у вигляді таблиці «Оцінка гармонізації суб'єктів СТВ – працівників – за видами економічної діяльності» (табл. 3.5). Відмітимо, що результатом розрахунків є значення коефіцієнтів гармонізації СТВ, які стосуються стосунків працівників, котрі представляють різні види економічної діяльності в країні, й приводом до становлення яких є різні аспекти соціального життя й трудової діяльності, виражені тими чи іншими показниками.

Таблиця 3.5

Результати оцінки гармонізації СТВ працівників за видами економічної діяльності

Суб'єкти СТВ – працівники за видами економічної діяльності	Розрахункові значення коефіцієнтів гармонізації для показників СТВ														
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o
Сільське господарство, мисливство	0,299	0,384	0,763	0,879	0,415	0,956	0,498	0,201	0,231	0,195	0,688	1,000	0,866	0,791	0,326
Лісове господарство	0,332	0,727		1,000	0,519	0,708	0,462	0,026	0,365	0,244	0,267	0,930	0,678	0,798	0,222
Рибальство, рибництво	0,255	0,153		0,854	0,431	1,000	0,656	0,003	0,212	0,268	0,582	0,962	0,658	0,730	0,434
Промисловість	0,524	0,485	0,238	0,936	0,560	0,920	0,725	1,000	1,000	1,000	0,293	0,881	0,520	0,952	0,030
Будівництво	0,374	0,106	0,431	0,783	0,485	0,971	0,721	0,124	0,404	0,325	0,015	0,800	0,243	0,774	0,315
Торгівля	0,588	0,055		0,517	0,894	0,555	0,417	0,300	0,135	0,098	0,525	0,966	0,629	0,772	0,509
Діяльність готелів та ресторанів	0,514	0,324		0,628	0,716	0,891	0,595	0,031	0,115	0,081	0,468	0,950	0,619	0,798	0,482
Діяльність транспорту й зв'язку	0,597	0,595	0,406	0,931	0,537	0,942	0,498	0,328	0,538	0,959	0,293	0,927	0,723	0,963	0,018
Фінансова діяльність	1,000	0,706		0,573	1,000	0,540	0,393	0,106	0,096	0,626	0,827	0,994	0,876	0,956	0,149
Операції з нерухомим майном	0,553	0,379		0,814	0,528	0,978	1,000	0,216	0,173	0,285	0,611	0,964	0,748	0,872	0,317
Державне управління	0,622	0,864		0,783	0,642	0,971	0,478	0,237	0,058	0,659	0,986	0,998	0,980	1,000	0,152
Освіта	0,399	0,852		0,892	0,419	0,934	0,870	0,610	0,019	0,732	0,990	0,965	0,975	0,979	0,296
Охорона здоров'я	0,324	0,681		0,910	0,470	0,912	0,955	0,471	0,019	0,732	0,955	0,986	0,960	0,983	0,168
Комунальні послуги, культура, спорт	0,442	0,477		0,753	0,451	0,993	0,964	0,129	0,154	0,203	0,827	0,988	0,881	0,902	0,425

Примітка:

позначення показників наведено списком вище у тексті;

затемненим виділено чарунки з неприйнятним (низьким) рівнем гармонізації (значення коефіцієнта від 0,0 до 0,4).

Коефіцієнти гармонізації, беручи значення від «0» до «1», дають змогу виділити у СТВ різні їхні «зрізи», залежно від прийнятого критерію відбору. Відповідно до згаданої вище методики, у цьому разі маємо можливість виділити три таких «зрізи»:

від «0» до «0,4» – **неприйнятний рівень**, при якому гармонізація є надзвичайно слабкою (отже, потрібні втручання в розвиток СТВ);

між «0,4» і «0,6» – **допустимий рівень**, коли гармонізація «балансує» між двома полярностями, ризикуючи своїм розвитком досягнути згаданого неприйняттого рівня або рівня високої гармонізації;

більше від «0,6» (від «0,6» до «1») – **рівень високої гармонізації**.

Повертаючись до наведених у таблиці 3.5 результатів розрахунків, прокоментуємо деякі з них. З приводу СТВ, які стосуються показника «а» (середньомісячна заробітна плата), значенням коефіцієнта гармонізації (див. табл. 3.5) засвідчено наявність високого рівня гармонізації для суб'єктів лише двох видів економічної діяльності – працівників, що представляють «фінансову діяльність» та «державне управління» (значення коефіцієнтів гармонізації, відповідно, – «1,000» та «0,622»). Ця категорія працівників, згідно з отриманими даними, не потребує змін, які торкалися б СТВ з приводу рівня заробітної плати. Рівень гармонійності СТВ для них досить високий.

Натомість, торкаючись того ж показника, спостерігаємо протилежний (неприйнятний) рівень гармонізації для суб'єктів шести видів економічної діяльності – працівників, що представляють «сільське господарство та мисливство», «лісове господарство», «рибальство та рибництво», «будівництво», «освіту», «охорону здоров'я» (коефіцієнти гармонізації, відповідно, 0,299, 0,322, 0,255, 0,374, 0,399, 0,324; табл. 3.5).

Засвідчена такими результатами відсутність належного для соціуму рівня гармонізації вимагає втручання в процес формування, становлення та підтримки соціально-трудових відносин органами, здатними впливати на предмет СТВ (у цьому разі – на величину заробітної плати).

Для працівників, які представляють інші види економічної діяльності («промисловість», «торгівля», «готелі та ресторани», «транспорт та зв'язок», «операції з нерухомими майном», «комунальні послуги, культура, спорт»), значення коефіцієнта гармонізації свідчить про віднесення їх до категорій «допустимого рівня» (див. табл. 3.5), що потребує моніторингу з метою виявлення можливих засобів впливу, у цьому разі не обов'язкових для тимчасової реалізації, але бажаних для поліпшення ситуації, котра стосується предмета СТВ, яким є величина заробітної плати.

У такий же спосіб інтерпретуємо результати розрахунків коефіцієнта гармонізації для показників «сума боргу на одного працівника» (стовпець таблиці 3.5, позначений символом «b»), «кількість працюючих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам» (стовпець таблиці 3.5, позначений символом «с») тощо.

Принагідно відмітимо, що «неприйнятний рівень гармонізації» найбільшою мірою (згідно отриманих результатів розрахунку, представлених таблицею 3.5) стосується таких показників, якими є «кількість працівників» (стовпець «h»; суб'єкти СТВ одинадцяти з чотирнадцятьох видів економічної діяльності), «навчено нових професій» (стовпець «i»; суб'єкти СТВ одинадцяти з чотирнадцятьох видів економічної діяльності), «пройшли перепідготовку» (стовпець «j»; суб'єкти СТВ восьми з чотирнадцятьох видів економічної діяльності) й «відсутні на роботі через тимчасову непрацездатність» (стовпець «o»; суб'єкти СТВ десяти з чотирнадцятьох видів економічної діяльності).

Для суб'єктів СТВ, які представляють «сільське господарство, мисливство» та «лісове господарство» (третій та, відповідно, четвертий рядки таблиці 3.5), такий рівень виявляється притаманним для всіх названих показників.

Подібна обставина привертає увагу для відпрацювання заходів, які стосувалися б першочергово працівників саме цих видів економічної діяльності й саме тих показників, які були щойно згадані: серед видів економічної діяльності – «сільське господарство, мисливство», «лісове господарство»; серед показників – «кількість працівників», «навчено новим професіям», «пройшли перепідготовку», «відсутні на роботі через тимчасову непрацездатність».

Розрахунки, виконані відповідно до запропонованої методики, про яку йдеться в цій роботі, торкалися також визначення гармонізації СТВ «міжгрупового» характеру.

Фрагмент табл.2 подаємо у вигляді таблиці 3.6, де символами «G1», «G2», «G3», ... «G14» у закодованому вигляді представлено види економічної діяльності: «Сільське господарство, мисливство» (G1), «Лісове господарство» (G2), ... «Комунальні послуги, культура, спорт» (G14). Наведений фрагмент стосується «міжгрупових» відносин між суб'єктами, що представляють «Сільське господарство, мисливство» (G1), (розглянуто гармонізацію їх відносин з групами суб'єктів «G2», «G3», ... «G14») та суб'єктами, що представляють «Промисловість» (G4) (розглянуто гармонізацію їх відносин з групами суб'єктів «G5», «G6», ... «G14»).

Таблиця 3.6

Результати розрахунків гармонізації СТВ груп суб'єктів за виділеними для аналізу показниками

Групи суб'єктів СТВ	Розрахункові значення коефіцієнтів гармонізації СТВ за окремими показниками:														
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o
Між групою суб'єктів G1 та суб'єктами інших груп, зокрема:															
G2	0,955	0,603		0,749	0,823	0,460	0,940	0,824	0,863	0,947	0,574	0,652	0,808	0,972	0,796
G3	0,941	0,733		0,950	0,972	0,905	0,740	0,801	0,980	0,920	0,893	0,809	0,788	0,776	0,789
G4	0,697	0,882	0,000	0,881	0,752	0,921	0,627	0,199	0,216	0,124	0,601	0,404	0,646	0,402	0,419
G5	0,899	0,556	0,566	0,801	0,881	0,968	0,633	0,923	0,824	0,858	0,305	0,000	0,116	0,937	0,979
G6	0,881	0,619		0,251	0,180	0,127	0,867	0,901	0,902	0,894	0,835	0,831	0,758	0,929	0,641
G7	0,980	0,930		0,481	0,486	0,857	0,840	0,829	0,882	0,876	0,778	0,753	0,747	0,972	0,694
G8	0,600	0,756	0,532	0,891	0,792	0,968	1,000	0,873	0,686	0,168	0,601	0,635	0,854	0,362	0,359
G9	0,059	0,626		0,368	0,000	0,095	0,827	0,905	0,863	0,531	0,860	0,972	0,990	0,386	0,651
G10	0,659	0,995		0,866	0,807	0,952	0,173	0,986	0,941	0,903	0,922	0,820	0,879	0,701	0,982
G11	0,566	0,444		0,801	0,612	0,968	0,967	0,965	0,824	0,496	0,700	0,989	0,884	0,224	0,658
G12	0,865	0,458		0,973	0,994	0,952	0,387	0,590	0,784	0,416	0,695	0,826	0,889	0,303	0,940
G13	0,966	0,655		0,935	0,905	0,905	0,247	0,730	0,784	0,416	0,730	0,933	0,904	0,287	0,690
G14	0,808	0,892		0,741	0,939	0,921	0,233	0,927	0,922	0,991	0,860	0,938	0,985	0,587	0,806
Між групою суб'єктів G4 та суб'єктами інших груп, зокрема:															
G5	0,799	0,438	0,434	0,682	0,872	0,889	0,993	0,121	0,392	0,265	0,704	0,596	0,470	0,339	0,440
G6	0,817	0,501		0,132	0,428	0,206	0,493	0,298	0,118	0,018	0,765	0,573	0,889	0,331	0,060
G7	0,718	0,813		0,362	0,734	0,937	0,787	0,028	0,098	0,000	0,823	0,652	0,899	0,429	0,113
G8	0,903	0,873	0,468	0,990	0,960	0,952	0,627	0,326	0,529	0,956	1,000	0,770	0,793	0,961	0,940
G9	0,362	0,744		0,249	0,248	0,175	0,453	0,104	0,078	0,593	0,461	0,433	0,636	0,984	0,768
G10	0,962	0,877		0,747	0,945	0,873	0,547	0,213	0,157	0,221	0,679	0,584	0,768	0,701	0,437
G11	0,868	0,562		0,682	0,859	0,889	0,593	0,234	0,039	0,628	0,300	0,416	0,530	0,823	0,761
G12	0,832	0,576		0,908	0,758	0,968	0,760	0,609	0,000	0,708	0,296	0,579	0,535	0,902	0,479
G13	0,731	0,773		0,946	0,847	0,984	0,620	0,469	0,000	0,708	0,331	0,472	0,551	0,886	0,729
G14	0,889	0,991		0,621	0,813	0,841	0,607	0,126	0,137	0,133	0,461	0,466	0,631	0,815	0,225

Як і раніше, відбір даних за ознакою «неприйнятності» рівня гармонізації СТВ виділяє суб'єкти соціально-трудова відносин та показники, для яких здійснено оцінку, до яких мають бути застосовані заходи впливу, котрі вивели б соціально-трудова відносини на «допустимий» або «високий» рівень гармонізації. Серед відносин, яких стосується сформульована теза, виділяються відносини між суб'єктами груп «G1» та «G4» (показники «с», «h», «i», «j»), «G1» та «G5» (показники «k», «l», «m»), «G1» та «G6» (показники «d», «e», «f»), «G1» та «G8» (показники «j», «n», «o») та інших (див. табл. 3.6). Відмічене означає, що в цьому разі, якщо йдеться про СТВ між працівниками сільського господарства, мисливства та суб'єктами інших видів економічної діяльності, то зміни мають стосуватися показників (див. верхню частину таблиці 3.6):

- стосовно промисловості – показників «кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам», «загальної кількості працівників», «кількості працівників, навчених новим професіям», «підвищили кваліфікацію»;

- стосовно сфери будівництва – показників «працювали в умовах неповного робочого дня», «відпрацювали робочого часу» та «втратили робочого часу»;

- стосовно фінансової сфери – показників «заробітна плата», «зайнятість молоді», «зайнятість працівників передпенсійного віку», «тривалість відпустки»;

- стосовно сфери операцій з нерухомим майном – показника «зайнятість населення пенсійного віку»;

- стосовно сфери державного управління, освіти, – показника «тривалість відпустки».

Якщо йдеться про стосунки між працівниками промисловості й суб'єктами інших видів економічної діяльності, то зміни мають стосуватися показників (див. нижню частину таблиці 3.6):

- стосовно будівництва – показників «сума боргу», «тривалість відпустки», «відсутність на роботі через тимчасову непрацездатність»;

- стосовно торгівлі – показників «сума боргу», «зайнятість молоді»;

- стосовно сфери фінансової діяльності – показників «заробітна плата», «частка охоплених колективними договорами», «зайнятість молоді».

Таблиця 3.7

Розрахункові значення коефіцієнтів гармонізації між групами суб'єктів СТВ
за сукупністю всіх показників

	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14
G1	1	0,598	0,464	0,518	0,683	0,641	0,602	0,605	0,581	0,791	0,641	0,598	0,629	0,772
G2	0,598	1	0,619	0,601	0,616	0,663	0,673	0,666	0,546	0,674	0,519	0,483	0,563	0,593
G3	0,464	0,619	1	0,537	0,683	0,696	0,639	0,556	0,481	0,662	0,610	0,624	0,618	0,675
G4	0,518	0,601	0,537	1	0,502	0,391	0,528	0,708	0,402	0,552	0,568	0,636	0,646	0,490
G5	0,683	0,616	0,683	0,502	1	0,540	0,575	0,469	0,352	0,632	0,502	0,527	0,506	0,622
G6	0,641	0,663	0,696	0,391	0,540	1	0,748	0,503	0,579	0,627	0,503	0,440	0,410	0,603
G7	0,602	0,673	0,639	0,528	0,575	0,748	1	0,586	0,547	0,641	0,497	0,423	0,431	0,591
G8	0,605	0,666	0,556	0,708	0,469	0,503	0,586	1	0,539	0,638	0,633	0,561	0,623	0,554
G9	0,581	0,546	0,481	0,402	0,352	0,579	0,547	0,539	1	0,575	0,736	0,587	0,597	0,597
G10	0,791	0,674	0,662	0,552	0,632	0,627	0,641	0,638	0,575	1	0,674	0,542	0,493	0,475
G11	0,641	0,519	0,610	0,568	0,502	0,503	0,497	0,633	0,736	0,674	1	0,705	0,760	0,600
G12	0,598	0,483	0,624	0,636	0,527	0,440	0,423	0,561	0,587	0,542	0,705	1	0,664	0,600
G13	0,629	0,563	0,618	0,646	0,506	0,410	0,431	0,623	0,597	0,493	0,760	0,664	1	0,626
G14	0,772	0,593	0,675	0,490	0,622	0,603	0,591	0,554	0,596	0,475	0,657	0,600	0,626	1

Розрахунки за тією ж методикою стосувалися також соціально-трудових відносин «міжгрупового» характеру, але сформованих для сукупності всіх параметрів, виділених для аналізу (табл. 3.7). На відміну від констатованого вище, коефіцієнт гармонізації для такого характеру відносин між суб'єктами СТВ набуває значення переважно на «допустимому» та «неприйнятному» рівнях. Рівень високої гармонізації виокремлено у матриці розмірами 14x14 лише для двох пар суб'єктів СТВ (див. табл. 3.7). Це: «G4» – «G6» («Промисловість» – «Торгівля») та «G9» – «G5» («Фінансова діяльність» – «Будівництво»).

То ж першочергові зміни, необхідність яких розглянута з позиції гармонізації соціально-трудових відносин у розрізі груп суб'єктів на всій множині показників, що їх характеризують, мають стосуватися саме цих видів економічної діяльності – «Промисловості», «Будівництва», «Торгівлі», «Фінансової діяльності».

Викладене доводить доцільність запропонованої методики оцінювання гармонізації соціально-трудових відносин з можливістю її використання як у розрізі відносин їхніх суб'єктів до показників, що характеризують такі відносини, так і в розрізі відносин однієї групи суб'єктів до іншої, розглянутих за кожним показником та за їхньою повною сукупністю.

Отже, розроблена методика оцінки гармонізації СТВ, охоплюючи вихідними даними суб'єктів СТВ та спираючись на множину показників стану таких відносин, уможливорює формувати значення коефіцієнтів гармонізації. Значення таких коефіцієнтів відносять СТВ до груп *неприйнятного*, *допустимого* та *високого* рівнів гармонізації, виділяючи тим самим суб'єкти й показники СТВ, які потребують втручання у розвиток СТВ (чи, відповідно, не потребують такого втручання або вимагають діагностики розвитку соціально-трудових відносин).

Схема на рис. 3.2 ілюструє місце цієї методики в загальній схемі оцінки рівня гармонізації СТВ. На наш погляд, завдяки розробленій методиці розв'язання проблеми створення ефективного механізму гармонізації СТВ отримує додаткові засоби, які стосуються можливості гармонізувати соціально-трудові відносини груп їхніх суб'єктів, конкретних їхніх представників та, врешті-решт, впливати на показники, які такі відносини характеризують.

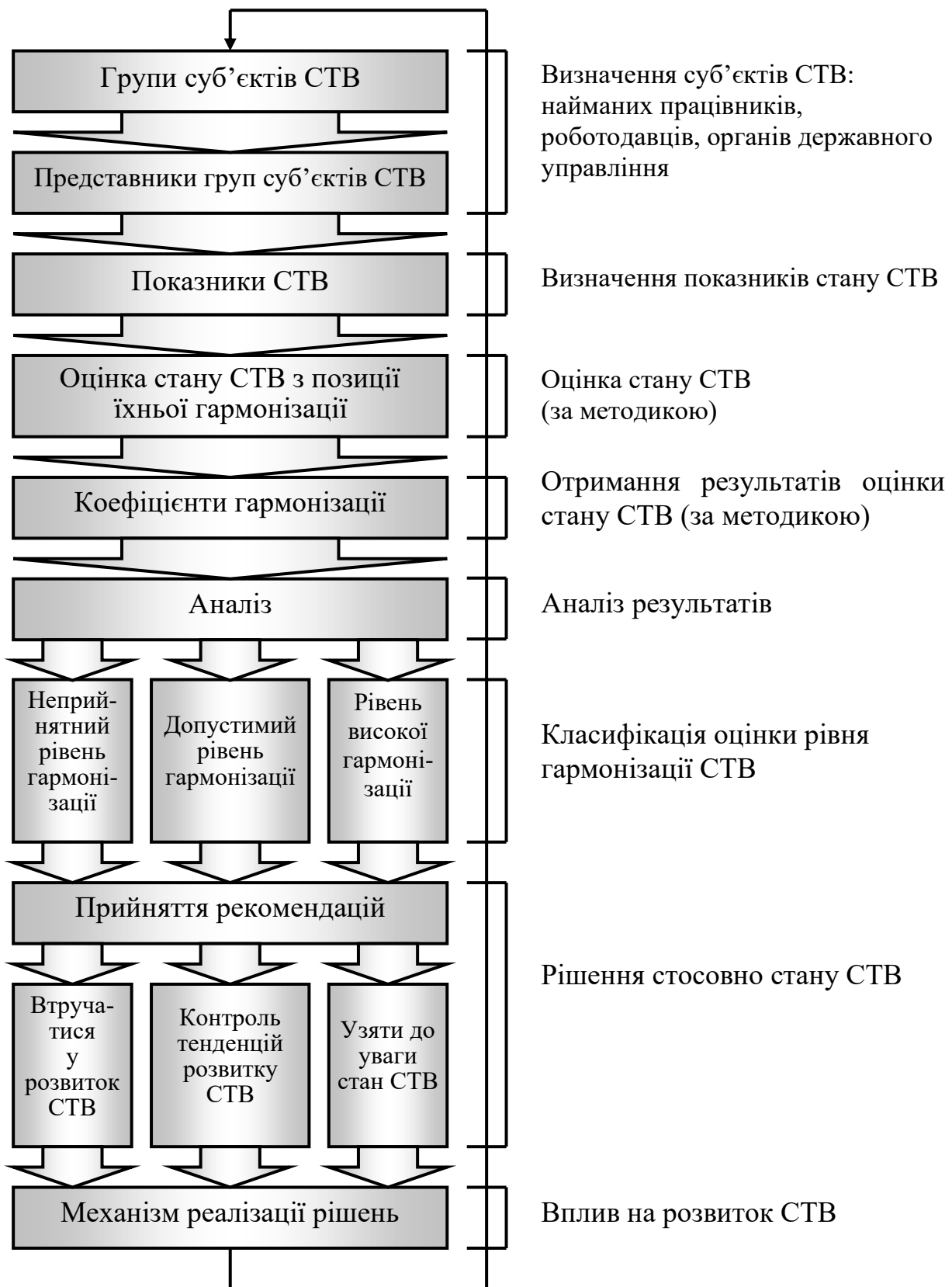


Рис. 3.2. Схема оцінки гармонізації СТВ та місце розробленої методики в ній

Тема 9. Удосконалення моніторингу соціально-трудових відносин на різних економічних рівнях в умовах цифровізації економіки

Активізація процесів модернізації національної економіки в умовах посилення ролі глобального впливу на всі сфери життя потребує формування інноваційних за природою та гнучких за динамікою соціально-трудових відносин. Зазначене можливе за умов адекватного соціально-економічного та правового регулювання СТВ на основі всебічного моніторингу соціально-трудової сфери. При цьому необхідно навчитися, користуючись цифровими технологіями, своєчасно ідентифікувати (помітити), оцінити тенденції розвитку і зміни СТВ, прогнозувати можливі наслідки з тим, щоб своєчасно вжити попереджувальні заходи щодо уникнення соціально-трудових конфліктів або забезпечити посилення позитивного впливу на людський розвиток.

Ідентифікація означеної домінанти належить до одного із нетривіального завдання наукового аналізу, здійснюваного моніторингом (діагностики) – постійного спостереження за об'єктом для виявлення його відповідності бажаному результату. Серед сучасних концепцій для її розв'язання пропонується застосовувати певні моделі або використовувати сукупність моделей та методик, зокрема: метод застосування інтегральної (факторної) моделі; метод експертних оцінок певної системи індикаторів; комбінаторний метод.

Перший метод передбачає формування оцінки за сукупністю індикаторів відповідно до їхньої значущості. Для діагностики того чи іншого тренду задається шкала якісної оцінки (можливо, не одна).

Другий метод (експертних оцінок) передбачає проведення діагностики аналізом певного набору даних тією чи іншою групою фахівців та формування ними якісних оцінок. Комбіновані методи поєднують інструментарій першого методу та переваги залучення експертів. В усіх трьох випадках йдеться про наявність інформаційних даних у передбаченні, що вони виявляються кількісними або якісними.

За умов багатосуб'єктності СТВ при розв'язанні проблем їхнього розвитку (традиційних, актуальних, нових) не маємо підстав орієнтуватися лише на кількісні характеристики: прогноз стану і розвитку соціально-трудової сфери не може ґрунтуватися тільки на статистиці, необхідно доповнювати її моніторингом змін, виявленням тенденцій, аналізом чинників, оцінити які лише статистичним чином не є можливим.

Отже, необхідні постійні соціологічні обстеження, програма яких повинна корегуватися з урахуванням результатів попередніх етапів моніторингу та з використанням цифрових технологій.

На наше переконання, кожен сегмент системи соціально-трудових відносин повинен бути описаний з використанням як статистичних даних, так і даних соціологічних обстежень, але за єдиним принципом, так, щоб у будь-який момент із загалу інформації могла бути складена цілісна картина соціально-трудових відносин, котрі стосуються працівників, роботодавців, профспілок, підприємств, галузей, регіонів, країни з її внутрішнім ринком та зовнішнім оточенням (ураховуючи інші країни світу).

Опис має враховувати такі особливості соціально-трудових відносин, як: зміна суб'єктів, їхня різнорідність, відсутність показників ідентифікації, відсутність зв'язку між кількісними оцінками подій та тенденціями їхнього розвитку, ситуативність, розривність, стрибкоподібність, слабку підпорядкованість статистичному обліку тощо. Характерні серед них – це: надання неоплачуваних відпусток, різні форми неповної зайнятості та оплати праці, не охоплені системою обліку. Для приватних підприємств характерним є умисне або випадкове (унаслідок низької кваліфікації) спотворення звітних даних. Необхідно також ураховувати, що дослідження, побудовані на аналізі статистичних рядів, вважаються обґрунтованими лише в тому разі, коли процеси, яких вони стосуються, проходять лінійно, відзначаються стабільністю. Сучасному ж етапу розвитку суспільства властива ломка звичних відносин, що характеризує їхній перебіг як нелінійний та нестабільний.

Важливим видається як прямий, так і зворотній зв'язок між об'єктом аналізу та аналітиком, що вимагає постійного коригування системи показників. Останніми повинні ідентифікуватися як стохастичні зміни, що відбуваються в суспільстві, так і біфуркації, пов'язані з виникненням якісно нових процесів. В означеному сенсі перед організатором дослідження ставляться два завдання. Одне пов'язане з виявленням проблем усталеного суспільного розвитку, інше – з коригуванням інформаційної бази відповідно до нових проблем, що виникають. При цьому слід ураховувати, що нові об'єкти майже завжди народжують нові проблеми, з яких, у свою чергу, може викристалізуватися нова тенденція розвитку. На наступному етапі це неминуче приводить до нових змін, а отже, дослідницька система

повинна мати підсистему, здатну відстежувати все коло змін (як традиційних, так і нових), що стосуються досліджуваного об'єкта.

Деякі інші особливості притаманні застосуванню соціологічних методів (розгорнутого інтерв'ювання, анкетування тощо). Повноцінна інформаційна база для дослідження такими методами, як завжди, відсутня, її необхідно створювати, адже на початковій стадії, зазвичай, не відомі ані параметри об'єкта спостереження, ані перелік показників, необхідних для цього, не розроблені також анкети, програми, не визначені технологія роботи й методи обробки даних.

Варіативність вибору для планування моніторингу досить важлива. Ідентифікація стану соціально-економічних відносин повинна дати, зокрема, відповідь на питання, як працівники підприємств різних форм власності сприймають ситуацію на ринках праці (місцевому, регіональному, національному, світовому), які їхні ціннісні орієнтації та установки на подальшу діяльність, як вони оцінюють свої можливості й перспективи в глобалізованому суспільстві, чи влаштовують їхні сформовані соціально-трудова відносини, якою є вірогідність соціального конфлікту, якими уявляються способи виходу з нього тощо.

Варіативність стосується й особливостей, зумовлених масштабом моніторингу. Так, наприклад, на регіональному рівні вибір об'єкта моніторингу слід здійснювати не просто за географічним принципом, а з урахуванням «больових точок», «критичних» з позицій соціальної безпеки, які виявляються в тих або інших регіонах, але одночасно репрезентативні й для держави в цілому. Йдеться, зокрема, про те, що для отримання значущих результатів необхідно відібрати таку кількість об'єктів моніторингу, яка уможливила б одержати картину, адекватну реальності, і зберегти час, потрібний для вжиття превентивних заходів. Моніторинг СТВ повинен дозволити відстежити розвиток процесів в усіх сферах суспільного життя, особливо в тих, що містять у собі джерела соціальної напруженості. Принципове значення має аналіз процесів взаємодії владних і виконавчих угруповань, оскільки саме в цих рамках закладаються істотні основи соціальної стабілізації. Можливо, ця обставина і є стрижневою у сфері соціально-трудова відносин.

Моніторинг, як відомо, може ґрунтуватися на розв'язанні трьох основних груп завдань: методичних, наукових та інформаційних. Методичні завдання моніторингу полягають у розробці наукових основ, структури й системи показників моніторингу, методів побудови

вибірки та інструментарію, що дають змогу отримувати надійні результати дослідження; наукові завдання моніторингу – у відстеженні та аналізі зрушень у соціально-трудовій сфері суспільства (вивчення СТВ, рівня та якості життя населення, трудової поведінки людей, змін у соціальній структурі суспільства, розробці прогнозів тощо); інформаційні завдання спрямовані на забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачами якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів.

Виходячи із позицій системності, серед усіх можливих форм та видів моніторингу перевагу слід надавати системному, повному, суцільному, здійснюваному усіма методами аналізу даних, отриманих з усіх джерел інформації. Зрозуміло, що це не завжди виправдано з економічного погляду: якими глибокими та всебічними не виявилися б дослідження, в умовах стабільних урівноважених партнерських соціально-трудових відносин витрати на їхнє проведення нічим не компенсуються.

Крім того, за умов відсутності чи схематичності уявлень можна не помітити початку зародження змін, здатних спричинити у суспільстві біфуркації, негативні наслідки яких виявляються незрівнянно великими порівняно з витратами на проведення моніторингу.

Отже, проведенню моніторингу має передувати оцінка ситуації, здійснювана на рівні компромісу критеріїв «витрати» – «наслідки».

Якщо « B » – витрати на проведення моніторингу соціально-трудових відносин, « R » та « $R1$ » – витрати як альтернативні наслідки поточної ситуації, викликані соціально-трудовими відносинами, реалізація яких можлива з вірогідністю « p » та, відповідно, « $1 - p$ », то легко вивести оцінку на користь прийняття рішення щодо проведення моніторингу у цій ситуації: $R1/R > p/(1 - p)$.

Виконання такого, виведеного нами, співвідношення свідчить про економічну доцільність проведення моніторингу: його слід проводити, інакше, розраховуючи на збитки (витрати) величиною R , можливість яких оцінена вірогідністю p , з вірогідністю $(1 - p)$ матимемо справу зі збитками (витратами) величиною $R1$. Так, у ситуації, коли, наприклад, $p = 0.8$, виявляється, що моніторинг доцільно проводити в тому разі, коли $R1/R > 0.8/(1 - 0.8) = 0.8/0.2 = 4$, тобто, коли $R1$ в 4 рази перевищуватиме R (звертаємо увагу, – незалежно від витрат B на проведення моніторингу).

Запровадження моніторингу здійснюється за усталеними етапами:
– формування завдання;

- підготовка інформації;
- оцінювання стану контрольованих процесів на основі змістовного аналізу, експертних оцінок, графіків;
- попередня обробка даних для усунення аномальних значень;
- первинний аналіз даних на однорідність, стаціонарність;
- багатовимірний аналіз даних на предмет виявлення взаємозв'язку цільових характеристик;
- короткострокове прогнозування показників;
- інтерпретація результатів;
- висновки відповідно завдань моніторингу.

Відмітимо, що йдеться про ситуацію, коли дані представлено достатнім для аналізу повноцінним набором кількісних значень показників. Про взаємодію суб'єктів СТВ такі відомості мало що говорять (відносини формуються людьми й не завжди підпорядковані статистиці; можливо, що можуть іти їй усупереч).

Отже, вважаємо, що згаданих етапів, віднесених до усталених, не досить для формування висновків, які прямо стосувалися б динамічної сфери соціально-трудових відносин.

Пропонуємо доповнення до згаданих вище етапів моніторингу, що стосується оцінок нечислового характеру.

Для їхньої ідентифікації пропонуємо спеціальну шкалу, ідентифіковану з поняттями «напрямку» й «сили» відношення:

- «+3» – в усьому позитивне відношення;
- «+2» – у цілому позитивне відношення;
- «+1» в певній частині позитивне відношення;
- «0» – нейтральне відношення;
- «-1» – у певній частині негативне відношення;
- «-2» – у цілому негативне відношення;
- «-3» – в усьому негативне відношення;

Приклад: ставлення до представництва членів трудового колективу у профспілковому комітеті підприємства

Члени трудового колективу (табельний номер)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Відношення до представництва у профспілковому комітеті (оцінка)	+1	0	0	-1	0	-2	+1	-1	0	0

Серед оцінок: п'ять із десяти засвідчують нейтральне відношення, дві – у дечому позитивне, дві – у дечому негативне, одна – у цілому негативне відношення. При такому співвідношенні оцінок без проведення в колективі додаткової роз'яснювальної роботи марно розраховувати на продуктивні стосунки з членами профспілкового комітету.

Проблемним виявляється перелік питань для сканування стану СТВ моніторингом. Вони різняться для різних суб'єктів соціально-трудових відносин, оскільки є відмінності в соціальних потребах, економічних інтересах, трудових пріоритетах, у завданнях, які мають розв'язуватися.

Головними є відносини (у варіації «суб'єкт» – «суб'єкт»):

- «працівник»-«працівник»;
- «працівник»-«роботодавець»;
- «працівник»-«профспілка»;
- «працівник»-«трудовий колектив»;
- «працівник»-«органи державного управління»;
- «роботодавець»-«працівник»;
- «роботодавець»-«роботодавець»;
- «роботодавець»-«профспілка»;
- «роботодавець»-«трудовий колектив»;
- «роботодавець»-«органи державного управління»;
- «профспілка»-«працівник»;
- «профспілка»-«роботодавець»;
- «профспілка»-«профспілка»;
- «профспілка»-«трудовий колектив»;
- «профспілка»-«органи державного управління»;
- «трудовий колектив»-«працівник»;
- «трудовий колектив»-«роботодавець»;
- «трудовий колектив»-«профспілка»;
- «трудовий колектив»-«трудовий колектив»;
- «трудовий колектив»-«органи державного управління»;
- «органи державного управління»-«працівник»;
- «органи державного управління»-«роботодавець»;
- «органи державного управління»-«профспілка»;
- «органи державного управління»-«трудовий колектив»;
- «органи державного управління»-«органи державного управління»;
- «федерація профспілок»-«федерація роботодавців»;

- «федерація профспілок»-«держава»;
- «федерація роботодавців»-«федерація профспілок»;
- «федерація профспілок»-«держава»;
- «держава»-«федерація профспілок»;
- «держава»-«федерація роботодавців» та інші.

Зауважимо, що для характеристики таких відносин може бути використаний широкий перелік методів на різних економічних рівнях (від перепису населення, вибіркового обстеження домогосподарств, соціологічних опитувань до вибіркового обстеження підприємств). У процесі моніторингу СТВ доцільно використовувати методики оцінки дієвості регулювання СТВ, методику оцінку рівня гармонізації СТВ, які збагатять результати моніторингу соціально-трудої сфери, який нині запроваджується в Україні на різних економічних рівнях і стосуються ринку праці, зайнятості, доходів, визначення демографічної, міграційної поведінки тощо.

Окремої уваги потребує моніторинг СТВ на рівні підприємств. Вибіркові обстеження підприємств, що передбачені системою моніторингу соціально-трудої сфери, дають змогу одержати інформацію про трудову діяльність з погляду виробничих процесів. Перевагою цих обстежень є: аналіз взаємозв'язку зайнятості, відпрацьованого робочого часу та отримання винагороди; вибірковість дослідження, яке можна здійснювати за певними економічними секторами. Моніторингу підлягають: дані структурних відділів (праці, заробітної плати, планування, бухгалтерії); результати ревізій та перевірок (акти, звіти, довідки); документація відділу кадрів (протоколи, доповідні записки, листи, догани, заяви, скарги); результати анкетування та соціологічного опитування.

З огляду на стратегічні завдання модернізації підприємств та економіки загалом дуже корисним вважаємо моніторинг ефективності використання персоналу, який передбачає детальний аналіз таких елементів:

- аналіз чисельності працівників за статтю, віком, спеціальностями, посадами й рівнем кваліфікації, установлюється ступінь забезпеченості підприємства кадрами;
- перевірка даних про ефективність використання робочого часу;
- вивчаються форми, динаміка й причини руху робочої сили, обчислюються коефіцієнти стабільності й плинності кадрів; аналізуються потоки переміщень усередині підприємства й стан дисципліни праці;

- визначається в динаміці кількість працівників, зайнятих ручною й малокваліфікованою працею, важкою ручною працею;

- досліджуються соціальні аспекти трудової діяльності (мотивація праці, можливості професійно-кваліфікаційного зростання, сімейний стан, забезпеченість житлом тощо);

- збираються дані про рівень санітарно-гігієнічних виробничих і побутових умов (стан робочих місць, місць громадського харчування) та ін.

З технологічного погляду, процес проведення моніторингу соціально-трудова факторів організації виробництва складається з наступних етапів:

- формулювання ідей, цілей і можливих зисків для підприємства від його проведення;

- підбір фахівців, здатних здійснити необхідні дослідження;

- власне дослідження, що складається зі збору інформації, сортування, угруповання;

- попередній аналіз отриманих об'єктивних даних;

- розробка аркушів опитування, бланків інтерв'ю для одержання суб'єктивних оцінних даних від персоналу, експертів і менеджерів;

- попередня підготовка звіту за даними моніторингу та обговорення його основних висновків з менеджерами всіх рівнів для розробки разом з ними рекомендацій щодо реалізації виявлених резервів;

- подання звіту керівникам і проведення контролю за впровадженням рекомендацій у процес життєдіяльності фірми.

Важливим елементом моніторингу в трудовій сфері має бути оцінка ефективності управління персоналом. Для цього варто застосовувати методики, що допомагають оцінити ефективність кадрових управлінських заходів. Зіставляючи витрати з результатами від реалізованих управлінських дій, можна оцінити ефективність зусиль не тільки стосовно найму працівників, а й будь-яку іншу, пов'язану з управлінням персоналом, одержувати показники витрат у грошовому вираженні щодо плинності кадрів, перенавчання, підвищення кваліфікації персоналу або порушення трудової й технологічної дисципліни.

Так, за допомогою таких категорій, як витрати та втрачені можливості, можна, зокрема, з'ясувати величину економічних втрат від непрофесійного управління соціально-трудова процесами.

Цьому допоможе моніторинг використання робочого часу, моніторинг якості праці, моніторинг продуктивності праці, моніторинг витрат на оплату праці й соціальні потреби.

На наш погляд, моніторинг стану СТВ на рівні підприємства буде більш удалим, якщо він буде передбачений системою планування.

На нашу думку, стрижнем системи регулювання СТВ, здатної реагувати на проблеми, що виникають (чи мали б виникати), має стати розробка на підприємствах соціально-трудова планів. Такі плани можна було б покласти в основу взаємодії суб'єктів СТВ у питаннях працевлаштування, створення, збереження й ліквідації робочих місць, зниження ризику небезпечних соціальних наслідків для вивільнених працівників. У цілому це мала б бути обґрунтована й фінансово забезпечена система показників соціально-трудова звітності, що стосуються регулювання соціально-трудова відносин, а також управління працею в межах підприємства. Наші уявлення про етапи розробки такого соціально-трудова плану розвивають наявні в літературі підходи [4; с. 372-375; 5, 6]:

Організаційний етап. Передбачає створення постійної комісії (координаційної ради), якій доручено керівництво роботою із створення соціально-трудова плану, у складі представників від адміністрації, підрозділів підприємства, акціонерів, ради директорів, профспілок. Така комісія створює секції відповідно до структури соціально-трудова плану й призначає відповідальних виконавців по кожному розділу.

Підготовчий етап. Передбачає збір і первинний аналіз даних, необхідних для розробки соціально-трудова плану за кожним його розділом. Неповноту наявних даних можна усунути уведенням системи обліку соціально-трудова характеристик працівників підприємства, проведенням соціологічного опитування тощо із залученням відділу кадрів, відділу праці і заробітної плати, соціальних служб, профспілкових комітетів. Створення банку інформації уможливить визначати структуру трудова колективу підприємства згідно з найбільш важливими на черговому етапі розвитку соціальних критеріїв. Зібрана статистична та соціальна інформація повинна позначатися в соціально-трудова паспорті підприємства як кінцевому результату даного підготовчого етапу.

Аналітичний етап. Передбачає здійснення аналізу стану та прогнозування перспектив розвитку соціально-трудова сфери підприємства. Рівень соціального розвитку трудова колективу може

визначатися наявністю чи відсутністю соціально однорідних груп працівників, мірою використання їхнього трудового потенціалу. Забезпечення виробничого процесу може слугувати мірою відповідності соціальних факторів (таких, як склад трудових колективів, оплата й умови праці, соціальна напруга, участь в управлінні тощо) виробничо-економічним вимогам та можливостям підприємства. Аналіз і прогноз здійснюються експертами, їх результати направляються на громадську експертизу в профспілковий комітет, адміністрацію, раду директорів.

Етап безпосередньої розробки соціально-трудоного плану підприємства. Містить у собі: формування розділів «Результати соціально-економічної експертизи» та «Соціальний паспорт підприємства» на основі результатів попередніх етапів; розрахунок планових показників соціально-трудоного паспорту підприємства: формування розділу «Основні заходи щодо забезпечення досягнення планових показників». При цьому розрахунок показників і заходи мають стосуватися однорідних соціальних груп (суб'єктів соціально-трудоних відносин), а не лише «усередненого» працівника) та ґрунтуватися на прийнятих нормах, нормативах. Кінцевий результат цього етапу – проект соціально-трудоного плану підприємства.

Завершальний етап. Передбачає обговорення проекту соціально-економічного плану в колективах, збір зауважень і пропозицій щодо його змісту, редагування, узгодження заходів, які стосуються участі сторонніх організацій, затвердження плану, визначення порядку контролю за його виконанням.

Зрозуміло, що якість сформованого таким способом плану визначається можливістю експертизи соціально-трудоної сфери підприємства, яка передбачала б виявлення характерних для цієї сфери проблем. Експертизу соціально-трудоної сфери підприємства ми розглядаємо як складову завдань моніторингу СТВ на макрорівні. Пропонуємо її здійснювати за напрямками: стратифікація працівників за соціальними та трудовими ознаками; аналіз відповідності професійно-кваліфікаційних груп працівників структурі робочих місць; визначення соціально-професійних груп, на послуги яких запит не передбачається; визначення допустимої межі адміністративних відпусток на випадок ускладнень у фінансово-економічному положенні підприємства; оцінка міри участі працівників в управлінні підприємством; структуризація потреб працівників щодо соціально-побутового обслуговування; аналіз динаміки соціальної напруги в

трудових колективах та її джерел; визначення обсягу та джерел фінансування заходів, що плануються, оцінка соціально-економічної ефективності їхнього запровадження.

Стратифікація працівників передбачає виявлення складу працівників, що потребують першочергового соціального захисту, а також тієї категорії працівників, які наділені здатністю самостійно визначати власну трудову та професійну кар'єру.

Пропонованими «стратами» можуть бути:

– представники некваліфікованої праці з низьким рівнем освіти, низькою заробітною платою, що зумовлює, у свою чергу, високу плинність кадрів;

– представники кваліфікованої праці, які виконують роботу низької складності, які не повністю зайняті, підвищували кваліфікацію тощо;

– представники висококваліфікованої праці, не повністю зайняті, з низьким рівнем доходу, готови змінити місце роботи;

– працівники передпенсійного віку, які часто перебувають в адміністративних відпустках, користуються лікарняними листками, мають достатній для виходу на пенсію трудовий стаж;

– представники найменш затребуваних професій, з низькою професійно-кваліфікаційною мобільністю, найбільш соціально вразливі (багатодітні, соціально не влаштовані, без додаткового сімейного доходу).

Таких «страт» може виявитися чимало. Аналіз відповідності професійно-кваліфікаційних груп працівників структурі робочих місць вважаємо доцільним проводити вибірковими обстеженнями та експертним оцінюванням, звертаючи першочергово увагу на місця з найбільш суттєвими диспропорціями. Водночас, мають бути виявлені (та проаналізована їх діяльність) й підрозділи, робота яких не відповідає завданням основного виробництва. При визначенні соціально-професійних груп, на послуги яких запит не передбачається, експерти повинні дати відповідне соціально-економічне обґрунтування на предмет неможливості чи недоцільності перепідготовки працівників певних професій, або абсолютної їхньої невідповідності вимогам виробництва. За результатами такої оцінки має бути прийнято рішення щодо внутрішнього самозабезпечення потреб, допомоги підприємству від органів державного управління чи органів місцевого самоврядування, необхідності надання освітніх послуг.

Оскільки адміністративні відпустки та робота в режимі неповної зайнятості стали складовим атрибутом багатьох підприємств; експерти

повинні, виходячи з аналізу портфеля замовлень підприємства, визначити потребу у частковій зайнятості, дати рекомендації щодо можливої зміни режиму роботи. На час вимушеної відпустки, здійснюваної з ініціативи адміністрації, необхідно передбачити забезпечення працівників адекватними (з погляду відтворення робочої сили) компенсаційними виплатами або представити для них іншу зайнятість як джерело додаткового доходу.

Участь працівників в управлінні господарчою діяльністю підприємства та його власністю визначається організаційно-правовою формою підприємства та суспільною організованістю трудового колективу. Насамперед, слід оцінити міру інформованості працівників щодо структури управління та власності, а також про особливості діяльності таких органів управління, як збори акціонерів, рад директорів, інших виборчих органів. Сюди ж належить інформованість щодо процедури укладання колективного договору, змісту пропозицій стосовно врахування інтересів сторін.

Структуризація потреб працівників щодо соціально-побутового обслуговування вважається досить алгоритмізованою процедурою, яка охоплює: оцінку невідповідності нормативів та реального стану умов праці; оцінку санітарно-гігієнічного стану приміщень; аналіз використання об'єктів соціально-побутового призначення; оцінку якості послуг та задоволеність працівників соціально-побутовою інфраструктурою підприємства; виявлення працівників, що потребують оплати медичних послуг, путівок у місця оздоровлення й відпочинку, поліпшення житлових умов, матеріальної допомоги за сімейними обставинами тощо.

Наявні тенденції свідчать про звуження соціальної інфраструктури, навіть не зважаючи на наявні потреби (йдеться про випадки неможливості фінансування цієї сфери самим підприємством): об'єкти передаються місцевій владі, переводяться на платне обслуговування, яке не співвідноситься з потребами працівників.

Аналіз динаміки соціальної напруженості у трудових колективах має бути спрямований на своєчасну ідентифікацію джерел конфліктів, антагонізмів та протистоянь як відкритого, так і латентного (прихованого) характеру. При цьому джерела соціальної напруженості доцільно класифікувати залежно від спроможності підприємства (в особі адміністрації та представницьких органів) впливати на ситуацію та локалізувати конфлікти.

За результатами здійсненого моніторингу стану СТВ на мікрорівні до компетенції експертів входить:

- аналіз механізмів розподілу прибутку підприємства крізь призму врахування інтересів соціальних партнерів та забезпечення цільового фінансування соціальних потреб;

- аудит використання коштів соціального страхування та підготовка відповідної звітності;

- оцінка ефективності використання доходів від об'єктів соціальної інфраструктури, що функціонують на платній основі, та від діяльності суб'єктів малого підприємництва, розміщених на території підприємства;

- аналіз прозорості та цільового використання коштів, отриманих від державної служби зайнятості (зокрема, для виплат компенсацій працівникам у разі часткового безробіття, адміністративних відпусток або в межах програм збереження робочих місць);

- визначення обсягів та джерел матеріальної допомоги на стратегічну перспективу.

Практична імплементація запропонованих підходів суттєво розширює аналітичний потенціал моніторингу соціально-трудоких відносин, дозволяє глибше оцінити бар'єри у взаємодії соціальних партнерів та сприяє гармонізації їхніх відносин, що є важливою передумовою успішної модернізації економіки та суспільства.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Вивчення курсу «Сучасна теорія соціально-трудових відносин» дозволяє сформуванню цілісного уявлення про складну архітектуру взаємодій у сфері праці, які на сучасному етапі переживають період глибинних трансформацій. Узагальнюючи викладений у посібнику матеріал, можна констатувати, що соціально-трудова відносина (СТВ) перестали бути лише похідною функцією від економіки; сьогодні вони виступають фундаментальним індикатором зрілості суспільства, його гуманізму та здатності до сталого розвитку. Аналіз теоретико-методологічних засад та практичних реалій доводить, що ключовим вектором розвитку СТВ в Україні є курс на їх модернізацію та гармонізацію. Однак цей процес відбувається в безпрецедентно складних умовах, де нашаровуються глобальні тренди переходу до постіндустріального суспільства та екзистенційні виклики, пов'язані з війною та необхідністю повоєнної відбудови.

Війна стала найпотужнішим каталізатором змін у соціально-трудовій сфері України, оголивши критичні проблеми та водночас сформувавши нові адаптивні механізми. Відбулася кардинальна зміна пріоритетів, коли питання фізичної, економічної та психологічної безпеки вийшли на перший план, потіснивши традиційні матеріальні стимули. Збереження людського капіталу в умовах демографічної кризи та міграційних втрат перетворилося з суто економічного завдання на питання національної безпеки. Саме тому перспективи розвитку СТВ у повоєнний період нерозривно пов'язані з необхідністю інклюзії та комплексної реабілітації учасників трудового процесу. Ринок праці має адаптуватися до масового повернення ветеранів, інтеграції осіб з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб, що вимагає від роботодавців та держави перегляду підходів до організації робочих місць, ергономіки та психосоціальної підтримки працівників. Гармонізація відносин у цьому контексті означає побудову безбар'єрного, толерантного середовища, де соціальна відповідальність бізнесу трансформується з добровільної ініціативи на імператив виживання та відновлення національної економіки.

Відновлення України вимагатиме нової якості соціального діалогу, де традиційний трипартизм має наповнитися реальним змістом. Новий «суспільний договір» щодо відбудови країни повинен базуватися на справедливому розподілі навантаження та результатів праці, недопущенні експлуатації під гаслами кризи та забезпеченні

стандартів гідної праці навіть в умовах дефіциту ресурсів. Наскрізною лінією розвитку СТВ у цьому контексті стає цифрова трансформація, яка виступає потужним драйвером модернізації.

Цифровізація у сфері праці кардинально змінює саму природу взаємодії між найманим працівником і роботодавцем, передусім через зміну форм зайнятості. Поширення дистанційної роботи, гнучких графіків та платформної економіки створює нові можливості для мобільності та балансу між роботою і особистим життям, але водночас несе ризики прекаризації та розмивання соціальних гарантій. Відтак, завданням держави та профспілок стає адаптація трудового законодавства до цих реалій, зокрема через впровадження механізмів захисту цифрових прав працівників.

Глибинні трансформації охоплюють не лише організаційні форми зайнятості, а й саму структуру професійних вимог до персоналу. Інтелектуалізація праці в умовах Індустрії 4.0 та 5.0 вимагає переходу до концепції навчання протягом життя, оскільки конкурентоспроможність працівника дедалі більше залежить не від вузькопрофесійних навичок, а від адаптивності, цифрової грамотності та розвинених «м'яких навичок».

Окрім того, інноваційні технології відкривають нові горизонти для моніторингу СТВ, виводячи його на якісно вищий рівень: використання великих даних та HR-аналітики дає змогу в реальному часі відстежувати соціальну напругу, прогнозувати конфлікти та оцінювати ефективність соціальних інвестицій.

Окремої уваги заслуговує трансформація інструментарію діагностики стану соціально-трудової сфери, де цифрові технології відкривають принципово нові горизонти. Інтеграція алгоритмів штучного інтелекту, HR-аналітики та технологій Big Data у процеси моніторингу дозволяє перейти від ретроспективного аналізу до прогностичного моделювання. Це дає змогу в режимі реального часу відстежувати динаміку соціальної напруги, ідентифікувати латентні конфлікти ще на етапі зародження та оцінювати рівень задоволеності персоналу через аналіз цифрового сліду та корпоративних комунікацій. Такий підхід перетворює моніторинг із формальної процедури фіксації проблем на дієвий превентивний механізм, що забезпечує наукову обґрунтованість управлінських рішень та сприяє своєчасній гармонізації інтересів сторін соціального діалогу.

Водночас стратегічний курс України на членство в Європейському Союзі визначає загальну рамку для модернізації СТВ, передбачаючи

не лише імплементацію нормативних актів, а й ментальну зміну парадигми відносин від патерналізму чи конфронтації до партнерства. Гармонізація СТВ має розглядатися як процес узгодження інтересів, де економічна ефективність бізнесу не суперечить, а забезпечується високим рівнем соціального захисту та розвитку персоналу. Особливої ваги набуває методологія оцінювання рівня гармонізації СТВ, яка дозволяє перевести управління соціально-трудовою сферою з площини інтуїтивних рішень у площину доказової соціальної політики.

Підсумовуючи, варто наголосити, що майбутнє соціально-трудових відносин в Україні залежить від здатності всіх суб'єктів – держави, бізнесу, профспілок та громадянського суспільства – до конструктивної співпраці. Модернізація цієї сфери є тривалим і складним процесом, що вимагає синергії зусиль. Автори сподіваються, що цей навчальний посібник стане певним підґрунтям для формування нової генерації фахівців, здатних не лише аналізувати складні процеси у сфері праці, а й активно впливати на їхній розвиток, наближаючи Україну до стандартів високорозвиненої, соціально орієнтованої держави, де людина праці є найвищою цінністю.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна література

1. Азьмук Н. А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації: монографія. Київ: Знання, 2019. 335 с.
2. Ільч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. Київ: Алерта, 2017. 608 с. URL: https://idss.org.ua/monografii/Illich_LM_mono_2017.pdf.
3. Ільч Л. М., Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ: Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. 952 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/33738/1/Akilina_L_Illich_EP_pidruch_FITU.pdf.
4. Іляш О. І., Гринкевич С. С., Шевчук О. А. та ін. Економіка праці і соціально-трудова відносини: практикум: навч. посіб. / за заг. ред. О. І. Іляш. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 150 с. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/35398>.
5. Іляш О. І., Черненко Н. О., Шевчук О. А. та ін. Економіка праці і соціально-трудова відносини: підручник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2023. 371 с. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/63581>.
6. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Суми: Сумський державний університет, 2024. 349 с. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi79/0059499.pdf>.
7. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: монографія. 2-ге вид. Київ: КНЕУ, 2008. 230 с.
8. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент. Київ: КНЕУ, 2014. 479 с.
9. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 487 с.
10. Назарова Г. В. Економіка праці: навчальний посібник. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с. URL: https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Nazarova.-Ekonomika-pratsi_2019.pdf.
11. Семикіна М. В., Бугаєва М. В., Запірченко Л. Д. та ін. Економіка праці та соціально-трудова відносини: практикум: навч. посіб. Кропивницький: ЦНТУ, 2020. 224 с. URL: https://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/9588/1/Praktykum_E_E_STV.pdf.

12. Семикіна М. В., Смутчак З. В., Пасека С. Р. Сучасна теорія соціально-трудових відносин: курс лекцій: навч. посіб. Кропивницький: Лисенко В. Ф., 2020. 236 с. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/10307/1/STV.pdf>.

13. Соціальний капітал в умовах трансформації зайнятості: монографія / М. В. Семикіна, Г. К. Волчкова. Кропивницький: КОД, 2018. 296 с.

14. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: колективна монографія / М. В. Семикіна, З. В. Смутчак, С. Р. Пасека та ін.; за ред. М. В. Семикіної. Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. 300 с.

15. Ткачук В. А., Ланченко Є. О., Балан О. Д., Гаврилюк І. П. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посібник. Київ: НУБіП України, 2022. 616 с. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u122/ekonomika_praci_navch_posib_pos_2022.pdf.

16. Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: монографія / О. Ф. Новікова та ін. Київ: Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2022. 385 с.

17. Цимбалюк С. О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія. Київ: КНЕУ, 2014. 359 с.

Додаткова література

18. Антонюк В. П. Людський капітал України в контексті міжнародних порівнянь: проблеми і завдання його розвитку для забезпечення технологічних змін. *Вісник економічної науки України*. 2021. №2. С. 135–141. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2021.2\(41\).135-141](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2021.2(41).135-141).

19. Антонюк Л. Л., Ільницький Д. О., Лігоненко Л. О. та ін. Цифрова економіка: Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на людський капітал та формування компетентностей майбутнього: монографія / за ред. Л. Антонюк, Д. Ільницького, А. Севастюк. Київ: КНЕУ, 2021. 337 с.

20. Геєць В. М. Соціалізація та соціальні інновації у розвитку економіки. *Економічна теорія*. 2020. № 4. С. 5–24. DOI: <https://doi.org/10.15407/etet2020.04.005>.

21. Гриценко А., Бурлай Т. Вплив цифровізації на соціальний розвиток. *Економічна теорія*. 2020. № 3. С. 24–51. DOI: <https://doi.org/10.15407/etet2020.03.024>.

22.Грішнова О. А., Брінцева О. Г. Конкурентоспроможність вищої освіти і працівників: як створюється фіктивний людський капітал? *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. № 1. С. 15–20. URL: https://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_1_5.

23.Гусєва О. Ю., Воскобоева О. В., Хлевицька Т. Б. Соціальна відповідальність бізнесу: навчальний посібник. Київ: Державний університет телекомунікацій, 2020. 222 с.

24.Ємельяненко Л. М., Сімоходська О. В. Управління конфліктами: підручник. Київ: КНЕУ, 2011. 339 с.

25.Колот А. М. Вирішення соціально-трудова конфліктів на засадах партнерства та соціальної відповідальності. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 49. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-14>.

26.Колот А. М. Соціально-трудова реальність-XXI: філософія становлення, можливостей та викликів. *Економіка України*. 2021. № 2. С. 3–31. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.02.003>.

27.Колот А. М., Герасименко О. О. Глобальні тенденції у сфері доходів економічно активного населення. *Вісник Прикарпатського університету. Серія Економіка*. 2018. Вип. 13. С. 103–115.

28.Колот А. М., Герасименко О. О. Інститути зайнятості і доходів в новій економіці: глобальні тренди. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2018. № 1. С. 195–235.

29.Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2020. № 1. С. 7–31. DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2020.01.007>.

30.Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні формати організації трудової діяльності: природа, виклики, траєкторії розвитку. *Економіка України*. 2022. № 5. С. 59–76. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.05.059>.

31.Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудова розвиток у XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 97–125. DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.097>.

32.Колот А. М., Герасименко О. О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Київ: Фонд ім. Фрідріха Еберта в Україні, 2020.

33.Колот А. М., Герасименко О. О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2015. № 2(10). С. 21–42.

34. Колот А. М., Герасименко О. О., Маршавін Ю. М. Атомізація життєвого простору та дифузія трудової діяльності в умовах коронакризи: прояв, наслідки, вектори подолання. *Соціально-трудова відносини: теорія і практика*. 2021. № 2. С. 10–25. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.11\(2\).2021.02](http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.11(2).2021.02).

35. Колот А. М., Герасименко О. О., Шевченко А. С. Нові виклики для теорії та практики людського капіталу в умовах становлення «Індустрії 4.0»: компетентнісний аспект. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 53. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-8>.

36. Колот А. М., Павловська О. В. Соціальне партнерство як інститут формування консолідованої соціальної відповідальності. *Соціальна економіка*. 2013. № 1. С. 81–90.

37. Колот А. М., Рябоконт І., Бабій Ю. Соціально-трудова вимір економіки платформ. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 68. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-110>.

38. Костриця В. І., Бурлай Т. В. Неформальна та атипова зайнятість як «нова нормальність» у світі та Україні. *Економіка і прогнозування*. 2019. № 1. С. 7–34. DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2019.01.007>.

39. Кузнецова Н. Б. Глобальна парадигма розвитку людського капіталу: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.02. Київ: КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2023. 37 с.

40. Кузьмін О., Пирог О., Чернобай Л. Соціальна відповідальність. Практичний аспект: навч. посіб. Київ: КОНДОР, 2020. 222 с.

41. Лібанова Е. М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 3(34). С. 11–26.

42. Людський розвиток в Україні: пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського ринку праці: колект. монографія / за ред. Е. М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. Київ, 2018. 368 с. URL: https://www.idss.org.ua/arhiv/Block_Libanova_Ludskij_rozvytok_web.pdf.

43. Мотиваційні механізми розвитку економіки на етапі євроінтеграції: колективна монографія / М. В. Семикіна, С. Д. Лучик, Л. Д. Запірченко та ін. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 281 с. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/12306>.

44. Надрага В. І. Соціальні ризики в трудовій сфері: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.07. Київ: Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України, 2016. 39 с.

45. Охріменко О. О., Іванова Т. В. Соціальна відповідальність: навч. посіб. Київ: НТУУ «КПІ», 2015. 180 с. URL: <http://ied.kpi.ua/wp-content/uploads/2015/10/Socialna-vidpovidalnist.pdf>.

46. Петров Ю. Д. Механізм стабілізації соціально-трудових відносин в Україні (концептуальні підходи). *Економіка: проблеми теорії та практики*: Зб. наук. пр. Дніпропетровськ: Дніпропетровський національний університет. 2003. Вип. 184. Т. 3. С. 580-588.

47. Петров Ю. Д. Трансформація корпоративного сектору розвитку соціально-трудових відносин в Україні. *Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету. Серія: економічні науки*. Кіровоград: КДТУ. 2003. Вип. 5. Ч. I. С. 10-21.

48. Петров Ю. Д. Регулювання соціально-трудових відносин в умовах перехідної економіки : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01. Київ, 2004. 20 с.

49. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М. В. Семикіна, С. В. Дудко, А. А. Орлова та ін. Кропивницький: КОД, 2021. 440 с. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/10935>.

50. Руссіян О. А. Вплив розвитку «індустрії 4.0» на людський капітал промислового підприємства: зарубіжний досвід. *Економіка промисловості*. 2021. № 4. С. 93–117. DOI: <https://doi.org/10.15407/econindustry2021.04.093>.

51. Садова У. Я., Степура Т. М. Робочі місця як основа нової політики зайнятості й відтворення якості людського потенціалу в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. Вип. 2(55). С. 15–22.

52. Семикіна А. В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій: монографія. Одеса: «Атлант» ВОИ СОІУ, 2018. 272 с.

53. Семикіна М. В., Дмитришин Б., Журило І., Запірченко Л. Кадровий потенціал підприємства: методологія дослідження формування, оцінки та нарощування конкурентних переваг. *Академічні візії*. 2025. Вип. 39. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1683>.

54. Семикіна М. В., Дудко С. В., Гуменюк О. С. Мотиваційний механізм професійного розвитку працівників в контексті підвищення якості трудового життя. *Вісник ЧНУ ім. Б. Хмельницького. Економічні науки*. 2021. Вип. 1. С. 35–48. URL: <https://econom-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/4209>.

55. Семикіна М. В., Запірченко Л. Д., Немненко А. А. Доброчесність, соціальна відповідальність та етика в бізнесі: навч. посіб. / за наук. ред. М. В. Семикіної. Кропивницький: КОД, 2025. 182 с. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/handle/123456789/16400>.

56. Семикіна М. В., Запірченко Л. Д., Семикіна А. В. Розвиток ринків праці України та ЄС: специфіка молодіжної зайнятості. *Академічні візії*. 2023. № 17(23). URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/398>.

57. Семикіна М. В., Костишина А. І., Семикіна А. В. Формування мотивованості персоналу в умовах інноваційних трансформацій праці, цифровізації економіки, викликів та загроз. *Наукові праці ЦНТУ. Економічні науки*. 2024. Вип. 12(45). С. 7–19. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/15000>.

58. Семикіна М. В., Нісфоян С., Запірченко Л., Семикіна А. Формування кадрового потенціалу в системі управління конкурентоспроможністю підприємства на етапі повоєнної розбудови економіки. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2024. № 3. С. 549–556. URL: <https://herald.khmn.edu.ua/index.php/heraldes/article/view/1616>.

59. Семикіна М. В., Сікорака В. І., Сікорака І. О. Інноваційні зміни у змісті праці та зайнятості в умовах діджиталізації та руху в ЄС. *Науковий вісник Львівської академії. Серія: економіка, менеджмент та право*. 2023. Вип. 8. С. 29–40. URL: <https://fmnzb.sfa.org.ua/wp-content/uploads/2023/06/5.pdf>.

60. Семикіна М., Бугаєва М. Стратегічне ділове спілкування: інструмент для формування стабільних соціально-трудових відносин та розвитку людського потенціалу. *Вісник економічної науки України*. 2025. № 1(48). С. 125–133.

61. Семикіна М., Дмитришин Б., Савеленко Г., Коваль Л. Оцінка мотиваційної ролі корпоративної культури підприємства в контексті соціальної відповідальності. *Академічні візії*. 2024. Вип. 28. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/958>.

62. Семикіна М., Журило І., Дмитришин Б., Запірченко Л., Савеленко Г. Доброчесність та соціальна відповідальність підприємців в контексті конкурентоспроможності торговельного та ресторанного бізнесу. *Академічні візії*. 2025. Вип. 40. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1718>.

63. Семикіна М. В., Бугаєва М. В., Савеленко Г. В. Соціальна відповідальність через призму бізнес-культури та ділового спілкування: механізми реалізації в торгівлі та ресторанному бізнесі. *Управління економікою: теорія та практика. Чумаченківські читання*. 2024. С. 111–130. DOI: <https://doi.org/10.37405/2221-1187.2024.111-130>.

64. Семикіна М. В., Савеленко Г. В., Семикіна А. В. Управління бізнес-культурою у торгівлі та ресторанному бізнесі з позицій мотиваційного менеджменту та соціальної відповідальності. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2024. Вип. 12 (45). С. 137–148. URL: <https://economics.kntu.kr.ua/archive/45.html>.

65. Сіденко В. Р. Виклики і ризики цифрової трансформації: світовий та український контексти. *Економіка України*. 2021. № 5. С. 40–58.

66. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.; за заг. ред. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2015. 519 с.

67. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.; за наук. ред. М. В. Колота. Київ: КНЕУ, 2012. 501 с.

68. Соціальна відповідальність суспільних інститутів: інноваційний та соціально-гуманітарний аспект: монографія / за наук. ред. А. Я. Кузнецової, Л. К. Семів, З. Е. Скринник. Київ: ДВНЗ «Університет банківської справи», 2019. 311 с.

69. Соціальна економіка: навч. посіб. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Ю. В. Сотнікова, Н. В. Аграмакова. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 275 с. URL: <https://library.hneu.edu.ua/handle/123456789/20000>.

70. Станасюк Н. С., Пасінович І. І., Мурза В. М. Тенденції розвитку корпоративної соціальної відповідальності та методологічні аспекти її оцінювання. *Сучасні питання економіки і права*. 2020. Вип. 2(12). С. 31–43.

71. Стрижак О. Особливості взаємозв'язку рівня розвитку людського капіталу й цифрових технологій у контексті формування суспільства 5.0. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-journal*. 2022. Vol. 8, № 3. С. 224–243.

72. Татаринцева Ю. Л., Юр'єва І. А. Соціальна відповідальність бізнесу та бізнес-соціальний аналіз: навч. посіб. Харків: НТУ «ХПІ», 2024. 206 с. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/83549>.

73. Цимбалюк С. О. Індикатори оцінювання політики оплати праці у контексті реалізації принципів гідної праці. *Економіка та держава*. 2018. № 4. С. 12–16. URL: <https://economy.in.ua/?op=1&z=1234>.

74. Shultz T. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. Human Resources: Fiftieth Anniversary Colloquium VI. New York, 1975.

Законодавчі та нормативно-правові акти

75. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

76. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>.

77. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

78. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12>.

79. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

80. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.

81. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>.

82. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

83. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

Інформаційні ресурси

84. Верховна Рада України: офіційний вебпортал. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.

85. Державна служба зайнятості України. URL: <http://www.dcz.gov.ua>.

86. Міністерство економіки України: офіційний сайт. URL: <http://me.gov.ua>.

87. Міністерство соціальної політики України: офіційний сайт. URL: <https://msp.gov.ua>.

88. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

89. Офіційний сайт головного управління статистики у Кіровоградській області. URL: <http://www.kr.ukrstat.gov.ua/>.

90. Офіційний сайт національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>.

91. Федерація професійних спілок України. URL: <https://fpsu.org.ua>.

Навчальне видання

СЕМІКІНА Марина Валентинівна
СМУТЧАК Зінаїда Василівна
ПАСЄКА Станіслава Раймондівна

**СУЧАСНА ТЕОРІЯ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
КУРС ЛЕКЦІЙ**

Навчальний посібник

(друге видання, скорочене)

*За науковою редакцією доктора економічних наук,
професора М.В. Семикіної*

Комп'ютерна верстка – Онищук О.В.
Дизайн обкладинки – Чумаченко О.С.

Формат 60x84 1/16. Ум. друк. арк. 5,8
Облік. видавн. арк. 7,1

Видавець : ЦНТУ.

У навчальному посібнику викладено курс лекцій, що відображає сучасний погляд на розвиток соціально-трудова відносин і проблем їх регулювання.

Визначено чинники, передумови та механізми розвитку соціально-трудова відносин.

Особливу увагу приділено дослідженню проблем взаємодії профспілок і роботодавців, аспектам активізації соціального діалогу в Україні.

Запропоновано напрями вдосконалення соціально-трудова відносин та забезпечення їх гармонізації в Україні.

Буде корисним для аспірантів та студентів економічних спеціальностей закладів вищої освіти, а також для менеджерів, профспілкових лідерів, всіх тих, кого турбують проблеми розвитку соціального діалогу.