

## Конфліктність і партнерство на ринку праці: аналіз світових тенденцій та протиріч

Досліджено природу трудових конфліктів. Визначено світові та вітчизняні тенденції розвитку соціально-трудова відносин, їх суперечності. Обґрунтовано напрями регулювання соціально-трудова відносин.

**риннок праці, конфліктність, партнерство, соціально-трудова відносини, трудовий процес, роботодавець, найманий працівник, профспілки, ринкова адаптація, стабілізація**

Найважливішим індикатором успішності соціально-економічних реформ у будь-якій державі, зокрема в Україні, є зниження рівня конфліктності соціально-трудова сфери суспільства. Світовий досвід свідчить, що характер взаємовідносин між роботодавцем і найманим працівником, їх поведінка на ринку праці мають виключне значення у досягненні позитивних зрушень у матеріальному становищі працівників, соціальної стабільності. В Україні сучасний стан соціально-трудова відносин, на жаль, відображає суперечності між ціною і вартістю робочої сили, між інтересами найманих працівників і роботодавців, відбиває деформації трудових цінностей. –все це створює підругня конфліктності у суспільстві, де внаслідок недосконалої державної політики ринкові перетворення проводилися ціною соціальних втрат.

Питанням регулювання соціально-трудова відносин приділяли увагу в своїх дослідженнях і публікаціях такі українські вчені як С. Бандур, Д. Богиня, В. Данюк, А.Колот, Е. Ліанова, В. Новіков, О. Новікова, Г. Осовий, Л. Фільштейн, О. Уманський та інші. Проте, не дивлячись на певні наукові здобутки, проблема стабілізації соціально-трудова відносин залишається в Україні повністю нерозв'язаною і це перешкоджає виходу з кризи.

Розробка механізму адаптації соціально-трудова відносин до умов конкурентного середовища в Україні вимагає ретельного вивчення природи трудових конфліктів, визначення світових закономірностей, тенденцій та протиріч у розвитку соціально-трудова відносин.

Мета статті полягає у вивченні глибинного змісту витоків соціально-трудова конфліктів, систематизації таких закономірностей, визначенні оптимальних заходів, які здатні пом'якшити конфліктність соціально-трудова сфери, створити передумови для реального соціального партнерства на ринку праці.

Як соціальне явище конфлікт (conflictus — зіткнення) вперше був проаналізований в роботі Адама Сміта “Дослідження про природу й причини багатства народів” (1776 р.). Підгрунтям стали ідеї щодо поділу суспільства на класи та економічного суперництва у якості рушійної сили розвитку суспільства [1]. Далі вчення про конфлікти отримало розвиток у працях Гегеля, стосуючись єдності та боротьби протилежностей, де причина конфлікту пояснювалася соціальною поляризацією між “накопиченням” багатства” та “пов'язаним з працею класом” [2, с.441]. Як у працях згаданих вчених, так і у марксистській суспільній теорії загалом, існування конфліктів пов'язувалося переважно з класами і класовою боротьбою, що згодом привело до односторонніх суджень, згідно з якими зі знищенням антагоністичних класів соціальні конфлікти мають автоматично зникати. Можливо цим і пояснювалася

“перемога” теорії «безконфліктності» суспільного розвитку у радянському суспільствознавстві. З переходом на ринкові умови господарювання було визнано хибність цих теоретичних положень. На Заході ж конфліктологічний напрямок в економічній науці розвивався досить інтенсивно, торкаючись суті, типології, структури конфліктів, їх місця й ролі у суспільстві, соціально-економічних методів запобігання, регулювання й розв’язання.

Узагальнюючи, можна констатувати, що наукові погляди на природу соціально-трудових конфліктів, шляхи подолання суперечностей між роботодавцем і найманим працівником в різні часи не були тотожними. Виконана нами систематизація еволюції наукової думки виявила присутність у поглядах трьох підходів. Так, прибічники першого підходу причини трудових конфліктів бачать у приватній власності, експлуатації праці (Т. Мор, Сміт А., К. Маркс, Ф. Енгельс, В. Ленін та ін.), на думку другої групи авторів – у відсутності наукової організації праці, обґрунтованого нормування, оплати праці (Ф. Тейлор, Г. Гантт, Т. Форд, Г. Емерсон та їх послідовники). Погляди решти вчених (переважно наших сучасників) стосуються уявлень, що корені трудових конфліктів – у неадекватності трудових зусиль в процесі праці і отримуваної винагороди за працю [3, с. 329], нестачі дієвого державного регулювання трудових відносин [4, с.13], відсутності необхідних соціальних регуляторів економічного розвитку, поширенні процесів відчуження праці в умовах зниження рівня життя [5, с. 91].

Безперечно, має сенс позиція ряду сучасних українських вчених-економістів (Бандур С.І., Мандибура В.О., Богиня Д.П.), які стверджують, що в умовах перехідної економіки конфліктний потенціал соціально-трудової сфери пов’язаний, передусім, із експлуатацією. Остання виникає тоді, коли робоча сила функціонує в умовах нееквівалентного обміну, а праця оплачується за ціною, що не відповідає реальній вартості її результатів і не забезпечує найманому працівнику необхідних умов для нормального відтворення його робочої сили в процесі стрімкого зростання інтенсивності праці [6, с. 213]. У зв’язку з цим Бандур С.І. справедливо зазначає, що «за відсутністю прогресивної трансформації відносин між основними суб’єктами суспільного виробництва, соціальної структури зв’язків і механізму узгодження економічних інтересів, а також могутніх суспільних регуляторів, спроможних приборкати примітивні форми експлуатації, переваги ринкової економічної системи спотворюються і обертаються на свою протилежність» [7, с. 26]. Як наслідок, спостерігаємо необґрунтоване падіння ціни робочої сили, підсилення інтенсивності праці, зниження рівня її безпеки, заниження регламентації соціально-трудових відносин.

Водночас, варто визнати, що висловлена позиція вряд чи може бути прийнятою в усіх без винятку випадках, якщо вести мову про загальні витоки проблем трудових відносин. Як відомо, в Україні за умов ліберізації економіки держава вже тотально не регламентує зміст соціально-трудових відносин. Проте і в цих умовах паростки соціального партнерства на мікрорівні все ще залишаються поодинокими. Уявляється, що будь-які реформаторські зміни не дадуть очікуваних результатів, якщо вони не будуть супроводжуватися глибокими перетвореннями соціально-трудових відносин на рівні організацій, адже залишаються відкритими питання щодо першопричин конфліктних ситуацій, зокрема: чому започатковані реформаційні зміни у сфері праці відбуваються так уповільнено? Чому тотальне зубожіння не активізує більшість працівників підприємств до ефективної праці? Відповідь, на наше переконання, слід шукати в обставинах, які впродовж багатьох років сприяли відчуженню від праці – феномену настільки своєрідному, що заслуговує окремого поглибленого вивчення для з’ясування природи соціально-трудового конфлікту.

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, яке пригнічує, руйнує, спустошує особистість, остаточно зникає з ліквідацією приватної власності. 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, погіршення якості результатів праці, що особливо чітко проявилось себе на межі 70 – 80 рр. ХХ ст.. Отже, помилково шукати причини відчуження працівника від трудової діяльності тільки у формах власності.

Зарубіжні концепції відчуження праці, які одержали розвиток у другій половині ХХ-го сторіччя, підходять до розкриття окресленої проблеми з іншого боку. 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 трудові конфлікти 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 природу конфліктності трудової сфери – корені відчуження – науковці бачать дещо по-різному. Так, Г. Дмитренко, – насамперед, у відчуженні працівника від результатів праці [8, с. 245], В. Юрчишин – у відчуженні працівників від засобів виробництва і результатів своєї праці, а по відношенню до селян – і від землі” [9, с. 32]. К. Кривенко і В. Чернишук “відчуження праці” бачать комплексно [10, с. 29], розглядаючи процеси трудових відносин у поєднанні з відносинами власності, тобто в результаті дії таких чинників, як: відокремлення від виробника об’єктивних моментів праці – засобів виробництва і землі; з’єднання праці з засобами виробництва через систему найму або іншу форму економічного або позаекономічного примусу; примусове витіснення виробника з процесу праці як єдиного джерела до життя, проявом якого є безробіття; потворний вплив поділу праці на розвиток особи; відчужене відношення виробника до праці та її продукту; відокремлення від виробника об’єктивних моментів праці – засобів виробництва і землі; з’єднання праці з засобами виробництва через систему найму або іншу форму економічного або позаекономічного примусу; примусове витіснення виробника з процесу праці як єдиного джерела для життя, проявом якого є безробіття; повторний вплив поділу праці на розвиток особи; відчужене відношення виробника до праці та її продукту; відокремлення від виробника продукту його праці, втрата власності на цей продукт.

Аналізуючи результати власних наукових пошуків, публікації вітчизняних та зарубіжних вчених, ми дійшли висновку, що саме відчуження працівників від

трудового процесу обумовило кризу праці, яка на поверхні явищ проявляє себе як масова втрата інтересу до продуктивної праці. Відчуження працівника від інтересів підприємства поглиблює не стільки відсутність власності на засоби виробництва, скільки втрата чіткої системи нормування парці та оцінки трудових показників і результатів праці, системи стимулювання за досягнення найкращих показників роботи, недосконала система розподільчих відносин, відсторонення працівника від участі в управлінському процесі, збіднення змістовності праці, її монотонність, одноманітність, несприятливий психологічний “клімат” на підприємстві, існування несправедливої (на погляд працівника) системи пільг, конфронтація у відносинах між трудовим колективом та адміністрацією тощо. Низка цих наведених чинників, включаючи занепад соціальної сфери, обумовлює конфліктність трудових відносин, їх нестабільність. Типовим прикладом таких явищ стала, як це не прикро, сфера праці України.

Викладені міркування дозволяють побачити глибинний зміст витоків соціально-трудова конфліктів: у будь-якому суспільстві, на будь-якому етапі розвитку суперечності у трудових відносинах криються у конфлікті інтересів роботодавців і найманих працівників. Такий конфлікт може виникати за різними напрямками взаємовідносин і приймати форму відчуження: з боку працівника – відчуження від власності, від управління підприємством, від участі в розподілі одержуваного прибутку, від реалізації продукту праці, як наслідок, від цілей організації, з боку роботодавця – відчуження від потреб та інтересів працівників. Тобто виникнення конфлікту інтересів зовсім необов’язково пов’язувати з пануванням тієї чи іншої форми власності або її реформуванням.

Отже, виходячи з таких позицій, логічно стверджувати, що розв’язання проблем соціально-трудова відносин (незалежно від ступеня їх гостроти) потребує *узгодження інтересів роботодавця і найманого працівника*. За ринкових умов таке узгодження потребує участі (регулювання) з боку третьої сторони – держави. Іншими словами, неспівпадання інтересів роботодавців і найманих працівників, що приймає форму відчуження від праці і може ставати конфліктом, можливо подолати лише на основі регулювання соціально-трудова відносин, сприяння розвитку соціального партнерства.

Таблиця 1 – Оцінка поширеності патерналістських орієнтацій у трудових відносинах на підприємствах (організаціях) різних форм власності Кіровоградської області (%)

Орієнтації респондентів на певні норми соціально-трудова відносин (відповіді респондентів)	Розподіл відповідей за підприємствами різних форм власності, %		
	Державне	Акціонерне	Приватне
1. Орієнтація на дружні та довірливі відносини з керівником підприємства (організації)	27	31	42
2. Орієнтація на безумовне виконання будь-яких розпоряджень керівника	21	33	46
3. Орієнтація на підкорення найманого працівника будь-якому втручанню керівника у виконання професійних обов’язків	14	18	68
4. Залежність розміру оплати праці від особистих відносин з керівництвом	22	37	41
5. Орієнтація на отримання допомоги від керівництва у складних життєвих ситуаціях	42	33	25

Виконане нами дослідження свідчить, що в Україні пересічний найманий працівник сьогодні не готовий до рівноправного партнерства, оскільки його трудову поведінку в умовах безробіття, зниження рівня життя, визначають, передусім, мотиви виживання, побоювання втратити роботу, значну роль відіграють патерналістські орієнтації (табл. 1).

Поширенню партнерських норм трудової поведінки протидіє економічна нестабільність, слабка соціальна політика держави, особливості національного менталітету, схильного до патерналізму, неадаптованість суб'єктів соціально-трудоких відносин до ринкових умов господарювання та їх формування на правових засадах.

Становленню соціального партнерства заважає поширена схильність трудової свідомості до патерналізму, яка складалася протягом тривалого часу [11, с. 233]. Йдеться і про вплив багатовікової історії кріпацтва, з яким ми пов'язуємо формування масової звички до підкорення, віри в доброго хазяїна (царя, керівника), що певним чином знайшло відбиток на трудовій свідомості, і про вплив планової централізованої економіки, за часів якої відбулося зміцнення патерналістських орієнтацій у сфері праці (адміністративно-командні методи управління визнавали пріоритет державних, а не особистих інтересів).

Між тим українському працівникові притаманна і низка рис, які можна вважати сприятливими для гармонізації трудових відносин. Це розвинене почуття колективізму, прагнення до співучасті у розв'язанні виробничих завдань, до соціальної справедливості. Безумовно, ці риси гратимуть свою позитивну роль в разі довготривалого впливу соціальних чинників, оптимізації відносин між працею та капіталом, активізації ролі профспілок.

Водночас, не може не турбувати недостатня довіра персоналу до профспілок. За даними соціального моніторингу на 14 підприємствах Кіровоградської області, більшість опитаних працівників у конфліктних ситуаціях на профспілки покладаються рідко: реальні можливості захистити профспілкою інтереси працівників визнають лише 6,9% респондентів, 38,7% опитаних відмічають, що "сьогодні неможливо, оскільки профком обирається з подачі керівництва і залежить від нього", 54,3% респондентів впевнені, що профспілка може існувати сьогодні лише формально. Особливої уваги потребує той факт, що керівники нового покоління в Україні 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 побоювання 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.

Іншими словами, у сфері праці України (незалежно від того чи іншого сектору економіки) спостерігаються тенденції, повністю протилежні світовим: *десоціалізація і дегуманізація соціально-трудоких відносин*, що може мати руйнівні наслідки для трудового потенціалу суспільства і соціального здоров'я країни, породжувати конфлікти.

Аналіз світових тенденцій розвитку соціально-трудокої сфери, у свою чергу, свідчить, що глибокі зміни, які відбуваються у сфері праці на початку ХХІ ст., торкаються як параметрів трудового процесу, здійснюваного людьми, так і ринку праці. Йдучи паралельно та взаємопов'язано, такі зміни призводять до трансформацій соціально-трудоких відносин, об'єктивно породжуючи різні нові форми відчуження як

результату певних суперечностей і конфліктних ситуацій. Оскільки такі зміни взаємообумовлені, то логічно проаналізувати сучасні проблеми, які стосуються трудового процесу, ринку праці та трудових відносин.

У таблиці 2 пропонуємо узагальнення новітніх світових тенденцій та принципових змін у сфері праці більшості країн світу на початку XXI ст. Аналіз, проведений за блоками "Трудовий процес", "Ринок праці", "Соціально-трудова відносина", 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, постійного пошуку прийнятних методів оптимізації відносин роботодавців і найманих працівників.

Розглянемо зміст запропонованої таблиці докладніше.

Проблематика I-го блоку "Трудовий процес" 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 соціально-трудова відносинах, вимагають розробки відповідних механізмів їх розв'язання за допомогою пошуку прийнятних компромісів.

Проблемні питання II-го 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 поведінці роботодавця та працівника в структурах різного ринкового типу.

Обидва окреслених блоки проблемних питань зумовлюють прояв протиріч, які прямо стосуються конфліктності соціально-трудова відносин. Перше з таких протиріч (табл. 2) пов'язане 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.

Таблиця 2 – Аналіз новітніх світових тенденцій у сфері праці на початку XXI ст.

I. Трудовий процес	II. Ринок праці	III. Соціально-трудові відносини
<p>1. Перехід частини функцій контролю за протіканням трудового процесу від роботодавця до споживача.</p> <p>2. Ускладнення взаємозв'язку між продуктивністю праці та соціальними параметрами трудового процесу.</p> <p>3. Поява більш складних характеристик, що відображають положення особистості в організації.</p> <p>4. Розподіл відповідальності в організації.</p> <p>5. Зростання ролі навчання в ході трудового процесу, необхідність постійного оновлення знань.</p> <p>6. Поява неієрархічних (мережевих, віртуальних тощо) форм управління працею.</p>	<p>1. Необхідність росту ефективності праці і формування відповідної їй організації незалежно від кон'юнктури ринку.</p> <p>2. Вимога більшої уваги не до утримання зайнятих позицій, а до стратегічного розвитку трудового потенціалу підприємства, забезпечення його якості.</p> <p>3. Посилення уваги не лише до персоналу підприємства, але й до всіх доступних для залучення людських ресурсів.</p> <p>4. Зростання значення зовнішньої мобільності робочої сили на противагу внутрішній.</p> <p>5. Ускладнення структури винагороди постійної частини працівників, співіснуюче з більш простою системою винагороди тимчасових працівників.</p> <p>6. Збільшення значимості соціальних гарантій з боку роботодавця для однієї частини працюючих на противагу послаблення її ролі для іншої.</p> <p>7. Необхідність розширення інформаційної бази про працю й зайнятість для різних категорій працівників і тих, хто шукає роботу.</p>	<p>1. Падіння значення специфічних (прийнятних лише для унікальних підприємств) знань як фактора монопольного положення груп працівників (їх представників).</p> <p>2. Зростання ролі пріоритетних областей знань, які не можуть бути в силу своєї широти навіть номінально закріплені за окремим працівником; зростання ролі безперервного навчання.</p> <p>3. Зростання ступеня комерціалізації об'єднань працівників.</p> <p>4. Поступова трансформація трудових відносин між частиною працівників і роботодавців до договірних відносин.</p> <p>5. Поступове падіння впливу профспілок, організованих за виробничою ознакою.</p> <p>6. Послаблення значення відкритих форм протидії зайнятих і роботодавців з одночасним посиленням їхньої конфронтації.</p> <p>7. Формування диференційованих систем побудови трудових відносин для працівників з різним статусом.</p> <p>8. Поява організацій, які регулюють свої трудові відносини автономно.</p> <p>9. Посилення значення систем трудових відносин без профспілок.</p> <p>10. Демонополізація та індивідуалізація трудових відносин.</p> <p>11. Зростання значимості трудових відносин, в які вступають представники тих чи інших меншин на ринку праці.</p> <p>12. Поступове перетворення системи трудових відносин у складову частину більш загальної системи креативних корпорацій із включенням відношень з приводу власності, ринкової діяльності, захисту навколишнього середовища тощо.</p>

Доцільно звернути увагу, що важливою особливістю сучасного трудового процесу, ринку праці, соціально-трудоких відносин є піднесення ролі освітнього чинника. Освіченість, як свідчить світовий досвід, 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 з перехідною економікою, як Україна, спроможні одержувати до 46% економічного росту за рахунок використання людського капіталу [12, с. 231]. 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 конфліктності (табл. 2, III-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 системи, яка охоплює поряд з відносинами праці та капіталу також відносини з приводу розподілу прибутку, доходу від власності, ринкової діяльності, конкуренції, захисту оточуючого середовища тощо. Все це призводить до посилення протиставлень інтересів як всередині трудових колективів, так і між співтовариствами, подолання яких вимагатиме стратегічного мислення у сфері управління працею на рівні підприємств, корпорацій.

Розроблена систематизація світових тенденцій та змін у сфері праці на початку XXI ст. доводить відому думку, що проблема суперечностей у відносинах між роботодавцями та найманими працівниками є проблемою "вічною", проте різними можуть бути витoki, форми, глибина та гострота конфліктів. Стан соціально-трудоких відносин є показником соціальної орієнтованості існуючої економічної системи, рівня демократизації суспільства загалом.

Викладене у статті підводить до висновку, що передумовою розв'язання конфліктів у соціально-трудоких відносинах (подолання відчуження) має бути активне залучення соціально-економічних важелів, вдосконалення трудових колективних угод, "підтягування" організації відносин роботодавців та найманих працівників до міжнародних норм. Йдеться про 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. Саме соціалізація відносин праці і капіталу має стати тією "точкою росту" національної економіки, яка здатна витягнути Україну з економічної кризи.

Отже, подолання проблеми конфліктності соціально-трудоких відносин та утвердження *реального соціального партнерства* 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 формування й розвиток людського капіталу, його високу віддачу, оптимізувати регулювання соціально-трудокої сфери в економіці перехідного типу з подальшою орієнтацією на побудову постіндустріального суспільства.

## Список літератури

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – Петрозаводськ: Петриком, 1993. – 320с.
2. Гегель Г.В. Философия права. — М.: Прогресс, 1990.
3. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников. – К.: ИЭ НАНУ, 2002. – 339 с.



4. Современная экономика труда / Рук. авт. кол-ва и научн. ред. В.В. Куликов. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 660 с.
5. Семикіна М.В. Парадокс “відчуження праці” та його вплив на трудову ментальність // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2000. – № 6, Ч.2. – С. 87 – 91.
6. Семикіна М.В. Конфлікт інтересів та експлуатація праці: проблеми подолання // Матеріали другої міжнародної науково-теоретичної конференції «XXI століття: альтернативні моделі розвитку суспільства» – Київ: Фенікс, 2003. – С. 211 – 214.
7. Бандур С.І., Цимбал О.І. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації економіки та розвитку ринку праці // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. “Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики”. – К.: КНЕУ. – 2001. – С. 19 – 28.
8. Дмитренко Г.А. Механізм мотивації високопродуктивного праці в рамках системного управління трудовим колективом. – К.: О-во «Знання» УСССР, 1991. – 250 с
9. Юрчишин В. Формування власності при різних формах господарювання // Економіка України. – 1993. – № 2. – С. 24 – 33.
10. Кривенко К., Чернишук В. Відчуження праці і його форми в перехідній економіці України // Науковий вісник ВДУ. – 1998. – № 12. – С. 28 – 32.
11. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
12. Україна: соціальна сфера у перехідний період. Аналіз Світового банку. К.: Основи, 1994. – 248 с.
13. Тучков А.И. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: ИКФ «ЭКОС», 2001. – 240 с.
14. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций: Учебное пособие. – К.: МАУП, 1998. – 188 с.
15. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
16. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535с.

Исследовано природу трудовых конфликтов. Определены мировые и отечественные тенденции развития социально-трудовых отношений, их противоречия. Обоснованы направления регулирования социально-трудовых отношений.

The essence of labour conflicts has been researched. World and native tendencies of development of social-labour relations, their contradictions are defined. The directions of regulation of social-labour relations have been proved.