**Лекція № 3: Соціально-трудові відносини**

**Соціально-трудові відносини як різновид соціальних відносин Сутність соціально-трудових відносин, їх загальна характеристика**

**Соціальні відносини**утворюються внаслідок соціальної взаємодії, що виникає між індивідами і соціальними групами, які посідають **різне положення в суспільстві**, чим і визначається їх нерівний реальний доступ до влади, власності, інших життєво важливих благ.

**Соціальні відносини** — це відносини між членами соціальних спільнот і спільнотами з приводу їх суспільного становища, способу й укладу життя, у кінцевому рахунку з приводу умов формування і розвитку особистості, соціальних спільнот.

**Соціальні відносини** органічно пов’язані з усіма іншими видами суспільних відносин (політичними, економічними, культурними, релігійними тощо), із усіма формами і способами соціальної діяльності людей, їх соціальних спільностей і груп, а також із їхніми ***соціальними інтересами і потребами***.

Таким чином, **соціальні відносини** – це відносно стійкі зв’язки між людьми (внаслідок чого вони інституціалізуються в соціальні групи) і соціальними групами як постійними носіями якісно різних видів соціальної діяльності, ***що розрізняються за соціальними статусами і ролями у суспільних структурах***.

В свій час ***Флоріан Знанецький***визначив **соціальні відносини** як визначену стійку систему, що охоплює двох партнерів (будь то індивіди, групи, спільності чи суспільства) і сполучну ланку (предмет, інтерес, установку, цінність), які стають **«платформою»** соціального об’єднання людей. Цей зв’язок може базуватися, наприклад, на обов’язках батьків забезпечити соціалізацію дитини, тобто її освіту (навчання і виховання), залучення до виконання різного роду обов´язків по відношенню до старших, до братів і сестер, до суспільства іт. ін.

Оскільки **соціальні відносини** тісно пов’язані з усіма суспільними відносинами, то вони також будуть представлені різними видами. Наприклад, **соціальні відносини** у політичній сфері будуть виражатися як **соціально-політичні**, тобто відносини між індивідами або групами, які мають різний доступ до владного ресурсу.

Тоді **соціальні відносини** в економічній сфері, або конкретніше, у сфері праці будуть виражатися як **соціально-трудові відносини**.

**Соціально-трудові відносини** є ключовим елементом будь-якої економічної системи, можна сказати **«серцевиною»** усього комплексу соціальних відносин, оскільки саме **від їх характеру** та **досконалості** безпосередньо залежать ***якість трудового життя***, ***соціальна злагода*** у суспільстві, ***продуктивність праці*** і, зрештою, ***соціально-економічний прогрес***.

За рівнем розвитку **соціально-трудових відносин** можна судити про міру соціалізації відносин між працею та капіталом, рівень демократизації суспільства і соціальної орієнтованості економічної системи, досконалість суспільного буття загалом. Наукові теорії, спрямовані на формування справді партнерських, ефективних соціально-трудових відносин і конструктивна практична діяльність розвинутих країн у цій галузі стали одним з найвагоміших досягнень світової цивілізації.

Завдання вивчення даної теми полягає у тому, щоб **зрозуміти**:

- сутність і значення соціально-трудових відносин,

- ідентифікувати їх сторони і суб'єкти,

- уяснити зміст предмета соціально-трудових відносин на всіх рівнях,

- з'ясувати принципи і типи соціально-трудових відносин,

- а вже потім з’ясувати сутність поняття «якість трудового життя» як критерію досконалості відносин у сфері праці.

**Сутність соціально-трудових відносин, їх загальна характеристика**

**Соціально-трудові відносини** – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення ***соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств***.

Тобто, категорія **соціально-трудові відносини**, на відміну від категорій виробничі відносини і трудові відносини у їх традиційному розумінні, які пронизані ідеєю класової боротьби, відображає нову соціальну реальність й іншу ідеологію – **ідеологію соціальної злагоди і суспільного розвитку на основі високої ефективності виробництва**.

Ці відносини охоплюють широке коло питань – від соціально-економічних аспектів майнових відносин до системи організаційно-економічних і правових інститутів, пов'язаних з колективними та індивідуальними переговорами, укладанням договорів і угод, визначенням умов праці, розмірів її оплати, вирішенням трудових конфліктів, участю працівників в управлінні виробництвом тощо.

**Соціально-трудові відносини** мають ***об'єктивний характер***, оскільки вони не залежать від волі й бажання окремої людини, тобто це об'єктивна взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин. Разом з тим, соціально-трудові відносини, безумовно, ***суб'єктивовані***, оскільки вони відображають суб'єктивно визначені наміри і дії учасників цих відносин, сформовані з усвідомленням взаємної залежності.

**Соціально-трудові відносини** в сучасному розумінні їх сутності й змісту **є сферою не класового протистояння**, а **взаємних погоджень**, компромісів, угод і договорів між покупцями й продавцями трудових послуг на ринку праці за участю держави. Соціально-трудові відносини пройшли у своєму розвитку чотири стадії.

1) ранньокапіталістична, що характеризується повною незахищеністю працівника від свавілля роботодавця;

2) конфронтаційна, однією з основних ознак якої є організований страйковий рух;

3) стадія змагального співробітництва, для якої характерні динамічний паритет сторін, розуміння їх взаємозалежності;

4) стадія соціального партнерства, що характеризується орієнтацією на забезпечення оптимального балансу в реалізації інтересів сторін.

Головними гарантами **соціально-трудових відносин** у країнах з соціально орієнтованою ринковою економікою стали профспілки, які гарантують права і обов’язки сторін, їх свободи, вони ведуть колективні переговори, розробляють колективні угоди тощо.

Свобода асоціації й право трудящих на організацію створили законну основу для ведення колективних переговорів між організаціями трудящих і підприємцями.

На стан **соціально-трудових відносин** активно впливають такі чинники, як структурні зміни в економіці, соціальна політика уряду, науково-технічний прогрес, професійно-кваліфікаційні зміни в робочій силі, темпи економічного розвитку, інфляція, гнучкість ринку праці, активність колективних переговорів, ефективність зайнятості, зокрема в державному секторі, тощо.

**Соціально-трудові відносини** вважаються **«здоровими»** або **«справедливими»,** якщо між профспілками і підприємцями досягнуто взаєморозуміння й продуктивного співробітництва, тобто соціальна злагода в сучасному розумінні. Якщо профспілки й підприємці досягають компромісу у встановленні умов праці та наймання працівників, держава здебільшого не втручається в трудові відносини. Але за **умови виникнення напруженості** в економіці в результаті внутрішніх чи зовнішніх чинників, держава в особі зацікавлених міністерств, уряду і навіть парламенту може втручатися в трудові відносини під приводом дотримання загальнонаціональних інтересів.

В контексті західної ідеології, втручання держави в трудові відносини суперечить принципам вільного діалогу соціальних партнерів в умовах ринкової економіки, але за певних умов допускається в формі консультацій представників трьох зацікавлених сторін: трудящих, підприємців і держави.

**Соціально-трудові відносини** як система виявляються у двох формах: 1) фактичні соціально-трудові відносини, які функціонують на об'єктивному і суб'єктивному рівнях;

2) соціально-трудові правовідносини, що відображають фактичні соціально-трудові відносини на інстйтуціональному, законодавчому, нормотворчому рівнях.

Система соціально-трудових відносин характеризується **такими складовими:**

· сторони соціально-трудових відносин;

· суб'єкти соціально-трудових відносин;

· механізм соціально-трудових відносин;

· рівні соціально-трудових відносин;

· предмет соціально-трудових відносин;

· принципи соціально-трудових відносин;

· типи соціально-трудових відносин.

**Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин**

Провідними складовими системи соціально-трудових відносин є їхні сторони, серед яких першість належить **найманим працівникам** і **роботодавцям.**

**Роботодавець** відповідно до міжнародної класифікації статусу в зайнятості - це людина, що працює самостійно і постійно наймає для здійснення трудового процесу одного або декількох працівників. Звичайно роботодавець є власником засобів виробництва. Однак у господарській практиці України роботодавцем вважається і керівник у державному секторі економіки, що наймає працівників за договором , наприклад, директор державного заводу, хоча сам він також є найманим працівником держави і не володіє засобами виробництва.

**Найманий працівник** - це громадянин, що уклав трудовий договір з роботодавцем, керівником підприємства або окремою особою. Договір найму може бути у письмовій або усній формі, але в будь-якому випадку він визначає соціально-трудові відносини між його учасниками. В якості найманого працівника як суб'єкта соціально-трудових відносин можуть виступати: окремий працівник і групи працівників, що розрізняються за своїм становищем в соціально-професійній структурі, спрямованістю інтересів, мотивацією праці й іншими ознаками.

**Основою групових і індивідуальних відмінностей** виступають вік, стать, стан здоров'я, ступінь освіченості, професійна, посадова, галузева належність, що визначають сутнісні сторони в трудовій поведінці найманого працівників. Досить значимим для України фактором формування моделі трудової поведінки найманих працівників є їхнє територіальне розміщення.

**Особливу роль** у процесі формування нових соціально-трудових відносин в Україні відіграють вікові відмінності: зміна поколінь, що відрізняються за основними соціально-психологічними параметрами, орієнтацією і мотивацією.

Розвинуті трудові відносини припускають існування інститутів, що виступають від імені найманих працівників та захищають їхні інтереси. Традиційно такими є **професійні спілки** - масові організації, що об’єднують найманих працівників, на основі спільності соціально-економічних інтересів. Професійна спілка створюється для захисту економічних інтересів найманих працівників або осіб вільних професій у визначеній сфері діяльності. **Завдання профспілок - забезпечення зайнятості, умови й оплата праці.**

**Суб'єктами соціально-трудових відносин** є індивіди або соціальні групи. Для сучасної економіки найбільш важливими суб'єктами розглянутих відносин є: **наймані працівники, роботодавці, держава.**

**Соціально-трудові відносини** можуть бути індивідуальними, коли з окремим роботодавцем взаємодіє окремий працівник, а також груповими або колективними, коли працівники (роботодавці) взаємодіють між собою. Звідси, соціально-трудові відносини можуть поділятися на дво-, трьо- і багатосторонні. Як суб'єкт соціально-трудових відносин може виступати організація (підприємство), а також територіальне об’єднання .

**Відмінність між сторонами й суб'єктами соціально-трудових відносин** полягає в тому, що **перші** є носіями ***первинного права*** в цих відносинах, а другі мо­жуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами. Так, наймані працівники як сторона і носії пер­винного права в соціально-трудових відносинах можуть реалізо­вувати свої права та інтереси безпосередньо. Водночас вони мо­жуть делегувати деякі свої права та повноваження організаціям, які вони утворюють або до яких вступають, і ці організації реалі­зовуватимуть делеговані найманими працівниками права на ви­робничому, галузевому, регіональному чи інших рівнях. У цьому разі число суб'єктів соціально-трудових відносин розшириться за рахунок носіїв делегованих прав (об'єднань найманих працівни­ків, їхніх представницьких органів).

**Принципове значення** має **питання** про рівність, нерівність чи міру рівності сторін соціально-трудових відносин.

Сучасні твердження про повну рівність сторін соціально-трудових відносин є теоретичними абстракціями, які на практиці є скоріше винятком, аніж правилом. Для того, щоб у цьому пере­конатися, досить звернути увагу як на правові, так і реальні на практиці відмінності між юридичними та фізичними особами, статусом роботодавців і найманих працівників, з одного боку, та фактичні характеристики ринку праці, – з іншого, на якому од­ночасно співіснують елементи монополії, монопсонії, олігополії та олігопсонії.

З огляду на вище вказане **правомірно констатувати наявність асиметрії у відносинах між окремо взятим найманим працівни­ком і його роботодавцем**. Складовою заходів інституціонального характеру, що спрямовані на виправлення цієї ситуації, є створення профспілок та інших представницьких органів на­йманих працівників. Одночасно відбувається і координація дій роботодавців та створення їхніх об'єднань задля відстоювання своїх інтересів.

Таким чином, з обох сторін з'являються похідні, вторинні суб'єкти соціально-трудових відносин. Це означає, що взаємо­відносини первинних суб'єктів можуть здійснюватися і без вторинних. Але наукою доведено і практикою підтверджено, що взаємодія між соціальними партнерами буде більш широ­кою, різноплановою та дієвою, якщо сторони соціально-трудо­вих відносин— первинні їхні суб'єкти, — делегуватимуть вторинним суб'єктам певні свої повноваження. Ця обставина обумовлює багатоманітність похідних, вторинних суб'єктів соціально-трудових відносин.

**Предмет соціально-трудових відносин на різних рівнях**

**Предмети соціально-трудових відносин** визначаються цілями, досягти яких прагнуть люди на різних етапах діяльності. Для кожного рівня і типу соціально-трудових відносин є специфічні предмети та взаємозв’язки між ними.

**Предметами соціально-трудових відносин на індивідуальному рівні** є сторони трудового життя людини:

* трудове самовизначення, фахова орієнтація;
* професійне навчання;
* найм та звільнення;
* соціально-професійний розвиток, фахова підготовка та перепідготовка; підвищення кваліфікації, якість праці;
* оцінка праці, винагорода за працю;
* трудова активність.

 **Предметами соціально-трудових відносин на виробничому (мікроекономічному) рівні**, наприклад, між найманими працівниками та роботодавцями може бути ***кадрова політика***, яка включає весь спектр діяльності організації з управління персоналом і (або) її окремі елементи: атестація кадрів, економічне зростання підприємства (організації), контроль та аналіз трудової діяльності, організація праці, оцінка ефективності праці, нормування праці, трудові конфлікти та їх розвиток, трудова мотивація.
**Предметами соціально-трудових відносин на територіальному рівні** є спільні для економічно активного населення адміністративної одиниці ***трудові проблеми***, наприклад, створення нових робочих місць, підтримка місцевих виробників, рівень професійної підготовки працівників, стан соціальної інфраструктури регіону, покращення екологічної ситуації та ін.
**Предметами соціально-трудових відносин на галузевому рівні** є специфічні питання конкретної галузі. Це може бути ***нормування праці***; встановлення для підприємств галузі ***мінімальних гарантій заробітної плати*** відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки виробництва; ***забезпечення належних умов праці;*** встановлення мінімальних соціальних гарантій і пільг та ін.
   **Предметами соціально-трудових відносин на національному (макроекономічному) рівні** є основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці й забезпечення продуктивної зайнятості; державного протекціонізму на ринку праці; створення сприятливих умов для підприємницької діяльності; підтримка національного виробника; забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці та інших мінімальних соціальних гарантій; забезпечення соціального страхування; збереження навколишнього природного середовища тощо.

**Предмети соціально-трудових відносин** обумовлені такими основними блоками проблеми: зайнятість, організація та ефективність праці – необхідність забезпечення економічного зростання, винагорода за працю, соціальний захист працівників

В узагальненому вигляді складовими предмета відносин, що аналізуються, є:

- соціально-трудові відносини зайнятості;

- соціально-трудові відносини, пов’язані з правилами внутрішнього розпорядку;

- соціально-трудові відносини, пов’язані з охороною та умовами праці;

- соціально-трудові відносини, що виникають у зв’язку з розвитком персоналу (підвищенням кваліфікації, перепідготовки тощо);

- соціально-трудові відносини, пов’язані з організацією індивідуальної та колективної праці;

- соціально-трудові відносини у зв’язку з оцінюванням індивідуальних якостей і результатів роботи;

- соціально-трудові відносини, що виникають у зв’язку з оцінюванням індивідуальних якостей і результатів роботи;

- соціально-трудові відносини, що виникають у зв’язку з винагородою за послуги робочої сили;

- соціально-трудові відносини, пов’язані з дотриманням норм трудового законодавства та угод і договорів ;

- соціально-трудові відносини з інших питань трудового життя.

    Отже**, практично всі сторони трудового життя людини правомірно розглядати як предмет соціально-трудових відносин.**

**Типи соціально-трудових відносин** характеризують етичні, психологічні та правові форми взаємовідносин у процесі трудової діяльності. Важливу роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграє пріоритетність конкретних принципів, їх комбінація у процесі вирішення проблем.

    **Основний принцип системи соціально-трудових відносин** – законодавче забезпечення прав у соціально-трудовій сфері, визначення об’єктів, суб’єктів, порядку їх взаємодії, охоплення сфер взаємодії суб’єктів, а також контроль за дотриманням цих прав. **Серед принципів можна виділити наступні**: **адресність**    (принцип  **адресності** є особливо актуальним при реалізації адресних програм щодо соціального захисту), **інтегрованість** (п**ринцип інтегрованості** містить у собі обов’язковість взаємозв’язку й взаємодії усіх форм, елементів і методів соціального захисту, організацію їх у єдину систему на всіх рівнях суспільного життя),  **солідарність** (п**ринцип солідарності** – ідеал, вироблений людством у процесі соціально-економічного розвитку, передбачає спільну відповідальність людей, яка базується на особистій відповідальності, узгодженості та спільності інтересів).

    **За організаційними формами виділяють такі типи соціально-трудових відносин:** **партнерство, патерналізм, конкуренція, солідарність, субсидіарність, дискримінація та конфлікт.**

 **Партнерство** передбачає здійснення захисту своїх інтересів суб’єктами соціально-трудових відносин та їх самореалізацію в політику узгодження взаємних пріоритетів.

    **Патерналізм** (державний) передбачає практично повну регламентацію державою соціально-трудових відносин.   Патерналізм на рівні підприємства здійснюється на основі використання жорсткої регламентації соціально-трудових відносин та має на меті турботу адміністрації підприємства про своїх працівників.

   **Субсидіарність** означає прагнення людини до самовідповідальності та самореалізації у досягненні своїх цілей. Принцип субсидіарності покликаний запобігти перенесенню відповідальності на суспільство.

 **Дискримінація** – це основане на свавіллі незаконне обмеження прав суб’єктів соціально-трудових відносин. Прояви дискримінації можливі при виборі професії, при вступі до вищих навчальних закладів, при наймі на роботу, при просуванні по службі, в оплаті праці, у наданні підприємством пільг працівникам. Є дискримінація за віком, статтю, національністю та ін.
   **Конфлікт** – це зіткнення суб’єктів взаємодії, викликане протилежною направленістю цілей, інтересів, поглядів.

    **Трудовий конфлікт** – різновидність соціального конфлікту. Причинами трудових конфліктів можуть бути обставини, пов’язані з технічно-технологічними параметрами виробництва, а також економічними, адміністративно-управлінськими, соціально-психологічними аспектами діяльності.
    **Конкуренція** – наявність значної кількості незалежних покупців та продавців на ринку праці та можливість для них вільно входити та покидати ринок праці.

    Названі вище типи соціально-трудових відносин не існують у «чистому» вигляді. Реально на кожному рівні, за конкретний період часу і за певних умов складаються моделі соціально-трудових відносин, які комбінують ознаки цих типів.

    За характером впливу на результати економічної діяльності та якість життя людей соціально-трудові відносини бувають двох видів: **конструктивними** (сприяють успішній діяльності підприємства та суспільства) та **деструктивними** (не сприяють успішній діяльності підприємства та суспільства).

    **Конструктивними** можуть бути відносини співробітництва, взаємодопомоги, конкуренції, які організовані так, щоб сприяти досягненню позитивних результатів. **Деструктивні**взаємовідносини виникають тоді, коли загальна направленість інтересів співробітників і соціальних груп не відповідають цілям підприємства.

**Методи регулювання соціально-трудових відносин**

Основною формою погодження інтересів найманих працівників та роботодавців може бути та, котра базується на партнерських відносинах і виключає диктатуру в соціально-трудових відносинах будь-якого класу, органу чи особистості. Соціальне партнерство — це альтернатива будь-якій диктатурі в соціально-трудових відносинах, воно є найприйнятнішим методом оптимізації, досягнення балансу інтересів роботодавців та найманих працівників.
 Для ефективного функціонування соціально-трудових відносин у ринковій економіці, як свідчить міжнародний досвід і передусім досвід країн з розвинутою ринковою економікою, необхідна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, а з іншого, — активна діяльність держави в соціально-трудовій сфері. Водночас украй важливо задіяти комплекс заходів (адміністративних, організаційних, економічних тощо), які оптимізують відносини між роботодавцем і найманими працівниками безпосередньо на виробничому рівні, забезпечують баланс інтересів суб’єктів та органів, що функціонують на цьому рівні.

 У розгорнутому вигляді методи регулювання соціально-трудових відносин, які мають використовуватися в економіці ринкового типу, можуть бути подані у вигляді таких груп:

- нормативно-правові;

- програмно-цільові;

- адміністративно-розпорядчі;

- організаційно-впорядкувальні;

- договірні;

- погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні;

- партисипативні.

   **Нормативно-правові методи** є результатом нормотворчої діяльності держави (органів законодавчої, виконавчої влади та місцевого самоврядування). Ця форма регулювання соціально-трудових відносин передбачає застосування норм, що містяться в законах, постановах уряду, указах Президента, інших нормативних актах, які затверджуються органами державної влади та місцевого самоврядування.

 **Програмно-цільові методи** передбачають розроблення й застосування програм у соціально-трудовій сфері, які залежно від рівня реалізації поділяються на національні, регіональні (територіальні), галузеві та програми виробничого рівня (підприємств, організацій). Так, на національному рівні в Україні розробляються та реалізуються програми зайнятості, соціальної політики, розвитку і використання трудового потенціалу, боротьби з бідністю та багато інших.

**Адміністративно-розпорядчі та організаційно-впорядкувальні методи** застосовуються переважно на рівні підприємств й організацій та покликані регламентувати взаємовідносини в системі: роботодавець — адміністрація; адміністрація — наймані працівники; керівник – підлеглі працівники, а також взаємовідносини між працівниками, які пов’язані різними формами поділу та кооперації праці. Застосування цих методів на практиці передбачає розроблення організаційних регламентів (оргпроектів), положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, графіків робочого часу й відпочинку тощо.

 **Суть договірних методів**, що використовуються в соціально-трудовій сфері, пов’язана з проведенням консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладенням системи угод і договорів на різних рівнях соціально-трудових відносин. Використання цих методів -– основа функціонування соціального партнерства.

Застосування **погоджувально-арбітражних, посередницьких, примирних методів** має на меті запобігати трудовим конфліктам та залагоджувати їх без соціальних потрясінь і руйнівних процесів.
   Використання **партисипативних** методів передбачає запровадження сучасних форм і методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень.

**Запитання для самоконтролю:**

1. Охарактеризуйте структуру системи соціально-трудових відносин.
2. Які основні чинники впливають на формування соціально-трудових відносин?
3. Поясніть особливості соціальної політики як чинника формування соціально-трудових відносин.

4. Охарактеризуйте роль глобалізації економіки як чинника формування соціально-трудових відносин.

5. Охарактеризуйте сторони і суб’єкти соціально-трудових відносин. Чим відрізняються ці поняття?

6. Назвіть рівні соціально-трудових відносин та охарактеризуйте предмети соціально-трудових відносин на кожному з них.

7. Визначте предмет колективних та індивідуальних соціально-трудових відносин на рівні підприємства.

8. Викладіть основні принципи соціально-трудових відносин.

9. Поясніть сутність методів регулювання соціально-трудових відносин.