##### ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

* 1. Соціальна сутність соціально-трудових відносин як системи у сучасних умовах господарювання.
  2. Чинники формування соціально-трудових відносин.
  3. Сторони, суб’єкти і рівні соціально-трудових відносин.
  4. Предмети і типи соціально-трудових відносин.
  5. Методи регулювання соціально-трудових відносин.

##### Соціальна сутність соціально-трудових відносин як системи у сучасних умовах господарювання

Сучасний стан соціально-трудових відносин відображає суперечності між ціною та вартістю робочої сили, між інтересами найманих працівників та роботодавців, а також віддзеркалює наявні деформації трудових цінностей, рівень конфліктності у суспільстві внаслідок недосконалої державної політики, яка понад десятиріччя проводилася ціною соціальних втрат.

Регулювання процесу взаємодії суб’єктів відносин у сфері праці – відносно самостійне завдання, яке зачіпає інтереси не лише роботодавців і найманих працівників, а й суспільства в цілому.

**Соціально-трудові відносини** – це сукупність економічних, соціально- психологічних, адміністративних та правових методів і норм, спрямованих на включення робочої сили в процес праці та її відтворення на основі ринкових механізмів – попиту, пропозиції, ринкової ціни.

**Соціально-трудові відносини** – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями в умовах ринкової економіки,

націлених на забезпечення високого рівня та якості життя людини, колективу й суспільства в цілому.

Комплексна характеристика соціально-трудових відносин передбачає з’ясування сутності таких категорій, як сторона, суб’єкт, предмет відносин у соціально-трудовій сфері, їхніх типів та рівнів тощо. У сукупності ці елементи та відносини, що їх відображають, утворюють систему соціально- трудових відносин.

У галузі економіки терміном “система” позначають сукупність ясно визначених елементів, між якими існує закономірний зв’язок чи взаємодія. У соціально-трудовій сфері систему утворюють окремі процеси, явища, суб’єкти, органи, що взаємодіють між собою. Характерними рисами цієї системи є її багатоелементність, ієрархічність, цілісність. Структура системи соціально-трудових відносин наведена у вигляді схеми (рис. 4.1). Соціально-трудові відносини як система мають дві форми існування: перша – фактично соціально-трудові відносини, які функціонують на об’єктивному та суб’єктивному рівнях; друга – соціально-трудові відносини, які відображають проекцію соціально-трудових відносин на інституціональний, законодавчий та нормотворчий рівні.

Держава, місцеве самоврядування

Роботодавці

Наймані працівники

Сторони соціально- трудових відносин

Рівні соціально-трудові відносини

Соціально-трудові відносини

Горизонтальні відносини

Вертикальні взаємовідносини

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Суб’єкти соціально- трудових відносин | |  |
|  | | |
|  | Перша група | |
|  |
|  | | |
|  | Друга група | |
|  |
|  | | |
|  | Третя група | |
|  |
|  | | |
|  | Четверта група | |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Предмет соціально- трудових відносин |
|  |
|  | |
|  | Типи соціально-трудових відносин |
|  |
|  | |
|  | Види соціально-трудових відносин |
|  |
|  | |
|  | Принципи функціонування системи соціально-трудових відносин |
|  |
|  | |
|  | Методи регулювання соціально-трудових відносин |
|  |

Рис. 4.1. Структура системи соціально-трудових відносин [3].

На рівні підприємства (організації)

На регіональному (територіальному) рівні

На галузевому рівні

На національному рівні

Змішаного характеру

Колективного (групового) характеру

Індивідуального характеру

Соціально-трудові відносини класифікуються: за змістом діяльності; за способом спілкування; за суб’єктом; за ступенем регламентованості; за обсягом владних повноважень; за характером розподілу доходів. (Рис. 4.2.)

**Види соціально-трудових відносин**

**За способом спілкування:**

Безособові опосередковані Міжособові опосередковані

**За змістом діяльності:** Виробничо-функціональні Фахово-кваліфікаційні Соціально-психологічні Суспільно-організаційні

**За обсягом владних повноважень:**

**За характером розподілу доходів:**

Відносини по горизонталі та по вертикалі

Відповідно до трудового внеску;

Не відповідно з трудовим внеском

**За ступенем регламентованості:** Формальні (офіційно оформлені)

Неформальні (офіційно не оформлені)

**За суб’єктом:**

Міжорганізаційні, внутрішньо- організаційні, внутрішньовиробничі

Рис. 4.2 . Соціально-трудові відносини у сфері праці [2]

Створення в Україні нової системи соціально-трудових відносин, адекватних соціально орієнтованій ринковій економіці має передбачати забезпечення свобод і прав людини (як найманого працівника, так і роботодавця); розширене відтворення робочої сили, стабільність і ефективність зайнятості; захист національного ринку праці; гідну працю та її оплату; належний соціальний захист та соціальне забезпечення.

##### Чинники формування соціально-трудових відносин

Формування та розвиток соціально-трудових відносин у суспільстві проходить під впливом певних чинників, значимість яких визначається історичним, економічним, соціокультурним і політичним змістом.

До основних чинників слід віднести наступні [6]:

* + - особливості соціальної політики;
    - глобалізацію економіки;
    - розвиток суспільної праці та виробництва;
    - життєвий цикл розвитку підприємства (організації).

1. **Соціальна політика** – це важлива складова внутрішньої політики держави, яка втілюється в життя через соціальні програми і на практиці реалізує відносини в суспільстві в інтересах і через інтереси основних соціальних груп населення.

**Соціальна політика** характеризує взаємовідносини соціальних груп з приводу збереження та зміни соціального становища населення в цілому, а також його класів, верств, соціальних, соціально-демографічних, соціально- професійних груп, соціальних спільностей (сім’ї, народи, населення міст, сіл, регіонів і т.д.).

Визначальною у соціальній політиці є діяльність держави, яка спрямована на розвиток, регулювання і стабілізацію соціальних відносин у суспільстві та реалізацію (задоволення) соціальних потреб людини.

Завданням соціальної політики є діяльність державних та громадських інститутів, соціальних груп та окремих осіб (суб’єктів соціальної політики), яка спрямована на реалізацію соціальних потреб людини на основі принципу соціальної справедливості при дотриманні її громадянських прав та свобод. Соціальна політика включає законодавчо або іншим чином встановлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки та соціальної допомоги, які представляють собою різні системи заходів, диференційовані за адресною спрямованістю:

**соціальний захист** – система законодавчих, економічних, соціально- психологічних гарантій, яка надає працездатним громадянам рівні умови для покращення свого добробуту за рахунок особистого трудового вкладу в конкретних економічних умовах, а непрацездатним та соціально вразливим верствам населення – перевагу в користуванні суспільними фондами споживання, пряму матеріальну підтримку, зниження податків;

**соціальне забезпечення** – система заходів, направлених на поліпшення умов життя тих груп населення, котрі з різних причин перебувають у гіршому становищі, ніж переважна більшість суспільства. Соціальне забезпечення включає пенсії і різного роду допомоги (у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю й пологами, по догляду за дитиною до 3 років, на поховання та ін.);

**соціальна допомога** – це система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки і послуг, що надаються окремим особам чи групам населення соціальною службою для подолання або пом’якшення життєвих труднощів, підтримки їхнього соціального статусу, повноцінної життєдіяльності та адаптації в суспільстві;

**соціальна підтримка** – система заходів з надання допомоги певним категоріям громадян, які тимчасово опинилися у важкому економічному становищі (частково або повністю безробітні, молодь, що навчається та ін.), шляхом надання їм необхідної інформації, фінансових коштів, кредитів та інших пільг.

Соціальна політика представляє собою синтез декількох напрямків державної політики, в тому числі політики у сфері праці, соціально-трудових відносин; політики доходів населення; політики зайнятості, регулювання ринку праці, міграційної політики; політики у соціальній сфері; демографічної політики; екологічної політики та ін.

##### Глобалізація економіки.

Термін „глобалізація” означає взаємозалежність економік, яка виникає у зв’язку з обміном товарами, послугами та потоками капіталів. Глобалізація

економіки є чинником, що регулює соціально-трудові відносини в сучасному світі.

**Глобалізація економіки** – процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, швидкий зріст світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, стрімких технологічних змін [3].

Можна передбачити, що в ХХІ ст. будуть діяти ті ж тенденції у регулюванні трудових відносин, витоки яких було закладено наприкінці минулого століття. Серед них слід відзначити такі:

* під впливом глобалізації національних економік, діяльності багатонаціональних корпорацій та нормотворчої діяльності МОП у формі конвенцій та рекомендацій у розвинутих країнах і країнах, що розвиваються проходить уніфікація трудового законодавства;
* сама уніфікація проявляє себе перш за все на регіональному рівні, а в даний час у світі склалися три основні системи регулювання соціально-трудових відносин: європейська соціальна модель; американська ліберальна модель; японська економічна модель, в якій поєднуються перші дві моделі;
* в рамках регіональних систем (моделей) розвивається диференціація трудового права стосовно окремих секторів економіки та категорій працівників.

Для пом’якшення негативних наслідків глобалізації світової економіки в соціально-трудовій сфері 86-а сесія Міжнародної конференції праці у Женеві 18 червня 1998 року прийняла Декларацію МОП про основоположні принципи і права у сфері праці та механізм її реалізації. В документі зазначено чотири основні засади, яких усі держави-члени МОП повинні дотримуватися, а саме:

* + свобода об’єднання та дійсне визнання права на ведення колективних переговорів;
  + усунення усіх форм примусової чи обов’язкової праці;
  + заборона дитячої праці;
  + недопущення дискримінації у сфері праці та зайнятості.

Наведені засади, а також норми основних Конвенцій МОП (№29, 87, 98, 100, 105, 111, 138) повинні визначати міжнародні стандарти (так звану соціальну статтю) при укладанні (заключенні) торгових угод між державами та транснаціональними корпораціями.

Подальше удосконалення трудових відносин на основі важливих міжнародних нормативних актів буде сприяти соціальній стабільності в суспільстві, дотриманню фундаментальних трудових прав і свобод працівників.

##### Розвиток суспільної праці та виробництва.

Чинником, що визначає процес формування та розвитку соціально- трудових відносин, є об’єктивні закономірності розвитку суспільної праці, які протягом історичної перспективи виступають у формах поділу та кооперації праці, зросту продуктивності праці та ін.

У процесі формування соціально-трудових відносин на підприємствах будь-якого типу й організаційної форми проявляється певна єдність, оскільки соціально-трудові відносини завжди залежать від:

* 1. основних характеристик соціально-трудових відносин (основних правових меж, загальноекономічних умов, структури та розвитку зовнішнього ринку праці, соціокультурного середовища, основних технічних параметрів продукції та устаткування);
  2. стратегії розвитку організації;
  3. системи робочих місць на підприємстві (організації праці, нормування, визначення змісту праці, режимів праці та відпочинку, робочого часу та умов праці);
  4. кадрової політики організації (планування та залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінки роботи, кваліфікаційного росту, оплати праці, мотивації, соціальних пільг, компенсаційних виплат, участі у прибутках та ін.);
  5. трудової поведінки (установок, мотивів, групових та індивідуальних норм поведінки, конфліктності, професійної соціалізації).

##### Життєвий цикл розвитку підприємства*.*

Важливим чинником формування соціально-трудових відносин є цілі, до досягнення яких прагнуть люди і підприємства на різних етапах їх діяльності. Життєвий цикл людини включає декілька стадій. Західні дослідники опираються на трифазну модель життєвого циклу. У роботах японських авторів прослідковується поділ на чотири основні стадії життєвого циклу людини:

* + від народження до закінчення навчання;
  + період вступу на роботу та укладення шлюбу;
  + період трудової діяльності;
  + період після трудової діяльності.

На першій стадії соціально-трудові відносини пов’язані переважно з проблемами професійного навчання. На другій – основними є відносини найму та звільнення, соціально-професійного розвитку. На третій провідну роль у соціально-трудових відносинах відіграють умови праці та її оплата. На четвертій стадії життєвого циклу людини є проблема пенсійного забезпечення.

Стадії життєвого циклу людини опосередковано впливають на стадії життєвого циклу розвитку підприємства (організації). Якщо на стадії зародження підприємства соціально-трудові відносини носять неформальний характер, то з розвитком організації ці відносини формалізуються, в них формується більша кількість окремих елементів, виробляється система соціально-трудових відносин, яка поступово перетворюється у визначену організаційну культуру. При цьому соціально-трудові відносини є об’єктом довгострокового планування, міждисциплінарного співробітництва, елементом стратегії організації, а головним завданням є розвиток людських ресурсів.

У процес розвитку людських ресурсів і формування нової системи соціально-трудових відносин повинні бути включені елементи суспільного регулювання, що дозволяють зменшити витрати, які неминучі при значних суспільних перетвореннях.

Суспільне регулювання процесу становлення соціально-трудових відносин нової якості може включати в себе:

* + - формування та освоєння всіма суб’єктами соціально-трудових відносин єдиної системи понять, засвоєння однієї мови спілкування з метою взаєморозуміння;
    - ідентифікацію соціально-економічних процесів з точки зору інтересів сторін;
    - формування системи показників, які відображають процеси взаємодії суб’єктів соціально-трудових відносин і відповідно визначення джерел інформації;
    - дослідження досягнень інших країн у цій сфері, узагальнення й оцінка зарубіжного досвіду.

Досягнення зарубіжних країн у цій сфері не повинні механічно проектуватися на українську дійсність, вони повинні бути адаптовані до національних традицій та норм трудової етики й моралі.

##### Сторони, суб’єкти і рівні соціально-трудових відносин

Провідними складовими системи соціально-трудових відносин є їх сторони і суб’єкти. І сторонами, і суб’єктами соціально-трудових відносин називають найманих працівників, роботодавців і державу. Відмінність між цими поняттями полягає в тому, що сторони соціально-трудових відносин є носіями первинного права у цих відносинах, а суб’єкти можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами.

Наприклад, найманий працівник як сторона і носій первинного права у соціально-трудових відносинах може реалізовувати свої права та інтереси безпосередньо (укладаючи трудову угоду з роботодавцем). Разом з тим наймані працівники можуть утворювати організації ті делегувати їм свої права і повноваження. Ці організації будуть реалізовувати делеговані найманими працівниками права на виробничому, галузевому чи інших рівнях як суб’єкти – представники сторони найманих працівників у соціально- трудових відносинах.

Кількість сторін соціально-трудових відносин не може бути більшою трьох (наймані працівники, роботодавці і держава), тоді як число суб’єктів цих відносин може бути більшим за рахунок носіїв делегованих прав (об’єднань найманих працівників і роботодавців, їхніх представницьких органів, різних державних органів та інше).

Вчені в галузі соціально-трудових відносин виділяють принаймні чотири групи суб’єктів соціально-трудових відносин.

Перша група – це первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування). Друга група – це представницькі організації та їхні органи, які є носіями делегованих повноважень (об’єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління). Третя група – органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна рада соціального партнерства, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах чи організаціях). Четверта група

– це органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудових відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо), а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування [3].

Класифікація соціально-трудових відносин за суб’єктами передбачає їх поділ на **індивідуальні** (взаємодія одного працівника з роботодавцем) та **колективні** (коли роботодавці та працівники взаємодіють між собою).

Виходячи з даних передумов, суб’єктами соціально-трудових відносин є: найманий працівник, роботодавець (спілки роботодавців), держава .

В умовах розвинутої соціально орієнтованої ринкової економіки суб’єктам соціально-трудових відносин властиві певні характерні риси, що дозволяють ідентифікувати цей суб’єкт саме як сторону соціально-трудових відносин.

**Найманий працівник** – це громадянин, який уклав трудову угоду (як правило у письмовій формі) з роботодавцем, керівником підприємства (організації) або уповноваженим ним органом, згідно з якою працівник зобов’язується виконувати роботу, обговорену в угоді, у відповідності з вимогами внутрішнього розпорядку, а власник підприємства (організації) або уповноважений ним орган зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін. Найманим працівником – суб’єктом соціально-трудових відносин – може виступати як окремий працівник, так і група працівників, які відрізняються становищем у соціально-професійній структурі, направленістю інтересів, мотивацією праці та іншими ознаками.

Основою групових та індивідуальних відмінностей є: вік, стать, стан здоров’я, освіта, професійна, посадова, галузева приналежність.

Особливу роль у процесі формування нових соціально-трудових відносин в Україні відіграють вікові відмінності: зміна поколінь, які відрізняються один від одного за основними соціально-психологічними параметрами, орієнтації та мотивації, що вимагають адекватного врахування. **Роботодавець** як суб’єкт соціально-трудових відносин – це людина,

яка працює самостійно та постійно наймає для здійснення трудового процесу одного або декількох працівників. Здебільшого роботодавець є власником засобів виробництва. Однак, у господарській практиці України роботодавцем вважається і керівник у державному секторі економіки, який наймає

працівників за договором, хоча і сам є найманим працівником держави та не володіє засобами виробництва.

**Роль держави** у соціально-трудових відносинах полягає у тому, що найчастіше вона виконує законотворчу функцію, формує та удосконалює на основі або з врахуванням Конвенцій та Рекомендацій МОП, інших міжнародних трудових норм, згідно з національними умовами та практикою національне законодавство і правила здійснення соціального партнерства між державними органами, організаціями роботодавців та найманими працівниками. Ратифікує міжнародні трудові норми, захищає права всіх категорій працівників. Держава може виступати: ініціатором, регулятором, арбітром, посередником у процесі проведення соціального діалогу та колективних переговорів.

Проблема взаємодії суб’єктів соціально-трудових відносин вирішується через виділення рівнів соціально-трудових відносин.

Соціально-трудові відносини важливо розподілити за рівнями їх регулювання, оскільки саме тоді вони набувають конкретного наповнення і змістового викладення. Кожний рівень має своїх суб’єктів відповідно до наявних у них первинних чи делегованих повноважень.

За рівнями регулювання соціально-трудові відносини можна розподілити на [4;5]:

**Національний (макроекономічний):**

а) державне регулювання – через акти законодавства;

б) договірне регулювання – через Генеральну угоду і рішення органів соціального партнерства.

**Галузевий:**

а) державне регулювання – через акти центральних органів виконавчої влади; б) договірне регулювання – через галузеві колективні угоди і рішення галузевих органів соціального партнерства.

**Територіальний (регіональний):**

а) державно-комунальне регулювання – через рішення органів виконавчої влади й місцевого самоврядування;

б) договірне регулювання – через регіональні угоди і рішення територіальних органів соціального партнерства.

**Виробничий (мікроекономічний):**

а) адміністративне регулювання – через рішення власників і уповноважених ними органів;

б) договірне регулювання – через колективний договір, консультації, переговори, індивідуальний трудовий договір.

Цей розподіл дещо умовний, тому що на регіональному рівні, наприклад, можлива диференціація як суб’єктів відносин, так і проблем, котрі вирішуються. Нині партнери вирішують чимало проблем, масштаб яких виходить за межі області чи району як адміністративно-територіальної одиниці.

Це характерно для процесів, які супроводжують закриття вугільних шахт, реструктуризацію великих виробничих комплексів, загострення проблем безробіття в районі Карпат, ліквідацію наслідків Чорнобильської катастрофи тощо.

Оскільки регіональний розподіл в Україні законодавчо не визначений, такі проблеми вирішуватимуться поєднанням зусиль об’єднань профспілок, роботодавців і органів влади кількох областей або районів.

##### Предмети і типи соціально-трудових відносин.

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 (Рис. 4.3).

Соціально-трудові відносини зайнятості

Соціально-трудові відносини, які визначаються проблемами організації та ефективності праці, необхідністю забезпечення економічного зростання

Соціально-трудові відносини, які виникають з приводу встановлення винагороди за працю

Соціально-трудові відносини,

пов’язані з проблемами соціального захисту працівників

Рис. 4.3. Класифікація груп предметів соціально-трудових відносин [6].

Перший блок визначає можливості забезпечення людей засобами існування, а також реалізацію індивідуальних здібностей. Другий блок пов’язаний з характером взаємовідносин у виробничих колективах, можливостями розвитку людини у процесі трудової діяльності, необхідністю економічного зростання підприємства (організації). Третій блок пов’язаний з умовами праці, процесами заміщення витрат робочої сили. Четвертий блок служить для реалізації конституційних прав громадян у сфері державних соціальних гарантій, соціального страхування, пенсійного забезпечення та ін. Опрацювання різних аспектів побудови та функціонування системи соціально-трудових відносин має передбачати використання

інституціонального аналізу. Інституціональний аналіз охоплює економічні, правові, соціальні, психологічні аспекти функціонування організацій різних типів. Теоретично обґрунтовано та доведено практикою, що цей метод аналізу може і повинен використовуватися в процесі дослідження різноманітних аспектів соціально-трудових відносин.

Ключовою характеристикою відносин у сфері праці є їхній предмет. Не можна не відзначити багатоплановість соціально-економічних явищ та процесів, які є предметом соціально-трудових відносин.

Як предмет індивідуальних відносин у сфері праці виступають певні сторони трудового життя працівників. Предметом колективних (групових) соціально-трудових відносин на рівні підприємства в цілому виступають як складові кадрової політики – оплата праці, оцінка персоналу, атестація кадрів, планування кар’єри, ротація персоналу, розвиток персоналу тощо, — так і інші питання соціально-економічного спрямування, вирішення яких прямо чи побічно впливає на якість трудового життя – розвиток соціально- побутової сфери, охорона довкілля тощо.

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 [3].

Отже, практично всі сторони трудового життя людини правомірно розглядати як предмет соціально-трудових відносин. Не принижуючи значення певних соціально-економічних явищ, які входять до складу предмета соціально-трудових відносин, виокремимо ті з них, на які припадає найбільше “навантаження” в регулюванні відносин між роботодавцями і найманими працівниками та їхніми представницькими органами: соціально- трудові відносини зайнятості, соціально-трудові відносини, що виникають у зв’язку з винагородою за послуги робочої сили (послуги праці); соціально- трудові відносини, пов’язані з організацією й ефективністю праці.

Предмет соціально-трудових відносини має організаційно-правове закріплення, юридичною формою якого є договори та угоди різних рівнів, котрим передують переговори.

**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.

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

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

**Принцип адресності** є особливо актуальним при реалізації адресних програм щодо соціального захисту.

**Принцип 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.

**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.

**Принцип солідарності** – ідеал, вироблений людством у процесі соціально-економічного розвитку, передбачає спільну відповідальність людей, яка базується на особистій відповідальності, узгодженості та спільності інтересів.

**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 [6].

##### 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 [3].

**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.

##### Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с. Глава VІІІ, с.214-236.
2. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432 с. – Розділ ІІ, Глава ІV, с. 74-83.
3. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія.– К.: КНЕУ, 2003.– 230 с.- Розділ І, Глава І-ІІ, с. 7-37.
4. Колот А.М. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів // Україна: аспекти праці.– 2002 – № 2.– С. 14-25.
5. Колот А.М. Проблеми становлення та розвитку соціально-трудових відносин в Україні //Україна: аспекти праці.– 2000.– № 3.– С. 23-27.
6. Уманський О.М., Сумцов В.Г., Гордієнко В.Д. Соціально-трудові відносини: Навч. посібник.– Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 480 с.- Глава І-ІІ, с.7-51.
7. Українець С. Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток //

Україна: аспекти праці. – 1999. – № 1.– С. 35-41.

##### Терміни та поняття

* + Методи регулювання соціально-трудових відносин,
  + Предмети соціально-трудових відносин,
  + Принципи соціально-трудових відносин,
  + Рівні соціально-трудових відносин,
  + Соціально-трудові відносини,
  + Сторони соціально-трудових відносин,
  + Суб’єкти соціально-трудових відносин,
  + Типи соціально-трудових відносин,