

## ГЕНЕЗИС РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

*Статтю присвячено проблемам регулювання соціально-трудо­вих відносин та використання праці людини в історичному аспекті. Досліджено розвиток соціально-трудо­вих відносин на сучасному етапі становлення незалежної України. Ключові слова: соціально-трудо­ві відносини, регулювання соціально-трудо­вих відносин, праця, людські ресурси.*

А. І. ZAYATSI

Khmelnitsky National University

## GENESIS OF SOCIO-LABOUR RELATIONS REGULATION IN UKRAINE

*The article is devoted to the problems of social and labour relations regulation and the use of human's labour in historical perspective. In any historical period work as the basis of industrial relations is crucial, because precisely in labour activity a person evolving as an individual and has the ability to provide themselves with material and spiritual benefits. The regulation of social and labour relations at all stages of Ukraine's development is an integral part of social and public policies in general. Impact on socio-labour relations should be carried out on the permanent basis using a system of public service and government regulation.*

*Keywords: socio-labour relations, regulation of social and labour relations, labour, human resources.*

**Актуальність теми.** Значення досягнутого завжди краще усвідомлюється, коли побачиш, з чого все починалося, у тому числі це стосується соціального досвіду, історії наукового знання. Не є виключенням і інститут регулювання соціально-трудо­вих відносин.

На сьогодні неможливо собі уявити ефективне функціонування економіки без розвитку соціально-трудо­вих відносин, адже людський чинник має надзвичайно важливе значення щодо сталого розвитку України, оскільки в центрі уваги є людина, її освіта, потреби інтереси та рівень життя. Тому дослідження тенденцій розвитку соціально-трудо­вих відносин є надзвичайно актуальним.

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.

**Аналіз останніх досліджень.** Теоретичні основи формування та розвитку відносин у сфері праці закладені у працях відомих зарубіжних учених. В Україні дослідженням теоретичних і практичних основ соціально-трудо­вих відносин займаються відомі науковці: О. І. Амоша, С. І. Бандур, І. К. Бондар, І. Ф. Гнибіденко, О. А. Грیشнова, Б. М. Данилишин, В. М. Данюк, Т. А. Заяць, І. С. Кравченко, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Н. Д. Лук'яненко, В. М. Нижник, І. М. Новак, В. М. Новіков, О. Ф. Новікова, В. В. Онікієнко, Н. О. Павловська, І. Л. Петрова, Т. П. Петрова, В. А. Савченко, М. В. Семикіна, Л. В. Шаульська та інші. Їх дослідження суттєво збагатили загальну теорію ринку праці, виявили особливості формування соціально-трудо­вих відносин в Україні, сприяли розбудові законодавчої бази та організаційно-економічного механізму розвитку соціально-трудо­вих відносин.

**Метою статті** є дослідження генезису розвитку соціально-трудо­вих відносин та їх державного регулювання в Україні

**Виклад основного матеріалу.** Соціально-трудо­ві відносини – це історично визначений тип соціально-економічних відносин, які виникають у трудовій та суміжних з нею сферах життєдіяльності суспільства між найманими працівниками та роботодавцями за участю держави, а також їх представників з приводу збалансування їх інтересів, недопущення конфронтації та досягнення соціальної злагоди. Історичний контекст соціально-економічного розвитку суспільства є визначальною детермінантою трансформації соціально-трудо­вих відносин [1, с. 7].

Соціально-трудо­ві відносини не існують без праці людини. Праця – найважливіший економічний ресурс, його використання тією чи іншою мірою потребує більша частина технологій. Виробничі відносини разом з відносинами власності лежать в основі розподілу суспільного продукту й формування структури суспільства. Вивчення змін у сфері відносин, пов'язаних з використанням праці в процесі виробництва товарів і послуг між власниками праці й капіталу, закладені в працях класиків політичної економії А. Сміта та Д. Рікардо. Їхні погляди набули подальшого розвитку у працях К. Маркса, економічна теорія якого довгі роки панувала в соціалістичних країнах.

Прихильники економічних теорій, що належать до основної течії, під працею розуміють сукупність фізичних і розумових здібностей людей, які використовуються в процесі виробництва товарів і послуг. Специфічність продуктивної сили праці як об'єкта індивідуальної власності полягає в тому, що вона є невід'ємною ланкою суспільної природи людини, структурної цілісності його особистості. Цим зумовлюється виключне право кожної людини вільно розпоряджатися своєю продуктивною силою, використовувати її цінності у власних інтересах [2, с. 42].

Здібності людини є невідчужуваними від їхнього носія, але відчужуваними можуть бути результати праці. Можливість привласнювати результати чужої праці визначає можливість експлуатації однієї людини (групи осіб) іншою людиною (групою осіб). Право привласнювати результати праці закріплюється інституціонально, тобто визначається панівними в суспільстві соціальними нормами, традиціями, структурами, що, у свою чергу, залежить і від панівної форми власності. У період рабовласництва це право належало власникові раба, при феодалізмі – власникові землі, при капіталізмі – власникові засобів виробництва, при соціалізмі – державі (як власникові засобів виробництва та розпорядникові суспільних фондів споживання). Це право зазвичай було приховане, форми оплати праці, що існували, не давали змоги працівникові одержувати повною мірою винагороду за свою працю. Той факт, що працівник не одержує за свою працю належну йому винагороду повністю, знижує стимули до праці. Ефективність систем примусу багато в чому залежить від характеру праці та рівня розвитку технологій. Примус має бути максимальним, коли примітивні знаряддя праці цілком дають змогу прогодувати себе самостійно [3, с. 107].

Проста фізична праця легше піддається контролю й обліку результатів праці, розумову ж працю, а особливо творчу проконтролювати набагато складніше, оскільки практично неможливо оцінити її інтенсивність.

Характер праці змінюється в міру розвитку технологій; механізація й автоматизація виробничих процесів призводять до зниження частки фізичної праці та зростання частки праці розумової, а потім творчої праці, що пов'язано з розвитком природничих наук, науки про управління й ускладненням техніки.

Розвиток технологій впливає й на можливість використання систем примусу до праці. У міру розвитку технологій працівник усе далі відсувається від використовуваних засобів виробництва, поки, нарешті, в епоху великого машинного виробництва не перетворюється в часткового працівника, який у принципі не здатний підтримувати своє існування без дозволу власника й організатора виробництва – капіталіста. Регулярний примус уже не потрібен: основна частина населення не може забезпечити собі суспільно прийнятний рівень життя (а часто й фізіологічного прожиткового мінімуму) поза заводом [3, с. 106–107].

Принципово нові соціально-трудова відносини виникають у процесі виробництва при використанні інформаційних технологій. У постіндустріальній, інформаційній економіці провідною ланкою виробничого процесу стають знання (інформація), що перетворює її в безпосередній об'єкт власності, основну форму багатства суспільства. Відмінність інформації від традиційних товарів і послуг полягає в специфіці її споживання. Інформація в процесі продуктивного споживання не зникає, і, будучи проданою, вона не відчужується від свого виробника або власника. Наявність певної інформації в одного суб'єкта не заперечує наявності такої самої інформації в іншій особі. Інформація втілює в собі витрати переважно інтелектуальної робочої сили, а сама праця в інформаційній економіці має переважно творчий характер. Таким чином, працівник не відділяється як від засобів виробництва (інтелекту), так і від результатів праці (інформації). Примус і експлуатація стають неможливими у сферах виробництва, що використовують творчу працю, а саме ці галузі є найбільш ефективними, прибутковими і швидко зростають.

Оскільки експлуатація технологічно несумісна з високою продуктивністю праці, в економіці складаються інші соціально-трудова відносини. Якщо в індустріальній економіці робоча сила являла собою вільний об'єкт купівлі-продажу, то в інформаційній, постіндустріальній економіці відносини між працівником і організатором виробництва не є більше відносинами продавця та покупця. Працівник не може продати свою працю, свою робочу силу, він може тільки здати її в оренду, у цьому випадку одержуваний ним дохід являє собою скоріше підприємницький дохід, ніж заробітну плату.

Дослідники відзначають також зміну мотивації працівників у постіндустріальній економіці. У розвинутих країнах на перший план висуваються вже не матеріалістичні цінності, до яких належать високий дохід і постійна зайнятість, а бажання мати роботу цікаву, осмислену, що здійснюється в контакт з близькими за духом людьми [4, с. 103].

Так, в Україні процес становлення нових соціально-трудова відносин, пов'язаний з появою інформаційних технологій і збільшенням частки творчої праці, збігся з переходом від адміністративної системи до ринкової. За роки незалежності механізми залучення, розподілу й використання ресурсу праці зазнали в Україні значних змін: концепція повної зайнятості всього працездатного населення, що передбачає покарання за відхилення від роботи аж до карного, була замінена на концепцію повної зайнятості, яка передбачає наявність в економіці природного рівня безробіття. Таке розуміння повної зайнятості передбачає наявність в економіці природного рівня безробіття. Таке розуміння повної зайнятості передбачає, насамперед, добровільність участі людини у виробничому процесі.

На даному етапі розвитку України під поняттям соціально-трудова відносин розуміють відносини між робітником, роботодавцем та державою в ході використання праці та її результатів, спрямовані на задоволення соціальних потреб кожного з учасників цих відносин.

Проте, всі процеси перетворення соціально-трудова відносин в Україні проходять спонтанно, що приводить до їх розрізненості, відокремленості, запізнення в часі. Реформи мають суто економічний характер, що стримує розвиток соціально-трудова відносин. Держава вже не в повному обсязі регламентує соціально-трудова відносини, тоді як інші чинники впливу на них ще не встигли почати працювати на повну

потужність. Особливо це відноситься до соціального партнерства. Тому можна підкреслити, що головні проблеми в соціально-трудої сфері сконцентровані на базовому рівні – на рівні підприємств та організацій.

Та необхідно відмітити й ті позитивні зміни, що все ж таки відбулися в соціально-трудої сфері:

1. Роздержавлення, ліквідація монополії держави на використання робочої сили в результаті виникнення різноманіття форм власності й господарювання.
2. Усунення правових обмежень мобільності робочої сили.
3. Підвищення гнучкості ринку праці.
4. Нові можливості щодо вибору форм та видів трудової діяльності.
5. Підвищення особистої відповідальності за свій добробут кожної людини та організації, відживання утриманських настроїв, соціального інфантилізму.
6. Посилення турботи з боку найманих працівників щодо підтримання та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці.
7. Формування готовності до більш продуктивної та інтенсивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця.
8. Формування більш активної поведінки працівників як реакція на розширення пропозиції товарів та послуг, що сприяє бажанню підвищувати доходи.

Отже, одним з головних питань сучасного розвитку України є створення соціально орієнтованої ринкової економіки. Це вимагає від держави невід'ємної законодавчої та виконавчої підтримки соціальних прав людини: гарантованого мінімального доходу, необхідної кількості робочих місць, довжини робочого дня, захисту від безробіття, пенсійного забезпечення, забезпечення освіти, житлових умов, відпочинку, охорони материнства та дитинства, інших прав та гарантій. На розв'язання цього питання спрямована соціальна політика держави. При цьому не можна вважати, що проблеми соціального захисту відносяться лише до малозабезпечених верств населення. Гарантій цього потребує кожна людина.

М. Чикуркова [5, с. 111] відзначає, що соціальний етап розвитку економіки України характеризується формуванням принципово нових за змістом відносин у сфері праці, яка була і залишається головним елементом розробки й реалізації стратегії розвитку держави.

Проблема регулювання соціально-трудої відносин в сучасних умовах є досить актуальною і посідає важливе місце серед проблем формування та переходу на новий рівень українського суспільства в цілому.

Регулювання соціально-трудої відносин повинно здійснюватися відповідно до потреб розбудови в Україні соціальної держави.

Людські ресурси визначають стан і перспективи економічного та соціального розвитку будь-якої країни, а тому питання відтворення людських ресурсів та реформування сфери соціально-трудої відносин є предметом наукових досліджень, а також об'єктом регулювання державної програми Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», у якій з чотирьох векторів руху (вектор розвитку, вектор безпеки, вектор відповідальності, вектор гордості), вектор розвитку – це забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ, та, як наслідок, підвищення стандартів життя.

В рамках вектора розвитку, Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020» передбачено дерегуляцію та розвиток підприємництва, програми розвитку малого та середнього бізнесу, реформування сфери трудої відносин тощо [6].

Реформування сфери трудої відносин передбачає впровадження якісно нових підходів до регулювання соціально-трудої сфери в розрізі забезпечення продуктивної зайнятості; підвищення рівня мотивації найманих працівників до продуктивної праці; розвитку саме тих якостей працюючих, які забезпечують високу ефективність роботи та перетворюють людські ресурси підприємства в джерело стійкої конкурентної переваги.

Державні програми щодо соціально-економічного розвитку України передбачають курс на перехід до інноваційно-інвестиційної моделі економіки. В ході її реалізації неможливо залишити поза увагою такий важливий чинник економічного розвитку, як забезпечення підприємств, установ, організацій висококваліфікованою робочою силою, що здатна конкурувати за якістю виробленої продукції з іншими країнами-членами Світової організації торгівлі [7, с. 139].

Слід зазначити, що економічна глобалізація серед загальносвітових тенденцій на сьогодні є найбільш істотною і визначальною щодо перспектив якісно нових змін у регулюванні соціально-трудої відносин. В Україні вплив глобалізації на ринок праці має свої особливості, що спричинено процесами трансформації України у незалежну державу та недорозвиненістю ринку праці, який не встиг адаптуватися до умов функціонування в конкурентному середовищі.

Сучасна глобалізація висуває нові вимоги до робочої сили з точки зору її кваліфікації, мобільності, загальноосвітнього рівня, оскільки «людський фактор» є центральним елементом нової моделі постіндустріального розвитку. З одного боку, глобалізація відкриває нові економічні можливості завдяки технологіям, інвестиціям та торгівлі, з іншого – виникають суперечності щодо якості економічного зростання та його соціальних наслідків для суспільства та людського розвитку. Одним із напрямків впливу глобалізації на Україну є її членство у різних міжнародних організаціях.

**Висновки.** Таким чином, у будь-який історичний період праця, як основа соціально-трудових відносин, має вирішальне значення, оскільки саме в трудовій діяльності людина розвивається як особистість і має можливість забезпечити себе матеріальними та духовними благами. Регулювання соціально-трудових відносин на всіх етапах розвитку України є невід'ємною складовою її соціальної політики та державної політики в цілому. Вплив на соціально-трудові відносини необхідно здійснювати на постійно діючій основі як за допомогою системи засобів суспільного, так і державного регулювання.

#### Література

- 1 Соціально-трудові відносини: тенденції розвитку та перспективи. – К. : Міленіум, 2007. – 68 с.
- 2 Гальчинський А. Историзм отношений собственности : методологические аспекты анализа / А. Гальчинский // Экономика Украины. – 1993. – № 9. – С. 41–49.
- 3 Делягин М. Г. Мировой кризис : Общая теория глобализации : курс лекций / М. Г. Делягин. – [3-е изд.]. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 768 с.
- 4 Стребков Д. Электронная самозанятость в России / Д. Стребков, А. Шевчук // Вопросы экономики. – 2012. – № 10. – С. 91–112.
- 5 Чикуркова М. Формування і регулювання соціально-трудових відносин в Україні / М. Чикуркова // Економіка АПК. – 2005. – № 1. – С. 111 – 116.
- 6 Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
- 7 Удовиченко С. М. Кадровий потенціал в аграрній науці / С. М. Удовиченко // Економіка АПК. – 2009. – № 8. – С. 138–142.

#### References

- 1 Sotsial'no-trudovi vidnosyny : tendentsiyi rozvytku ta perspektyvy, K., Milenium, 2007, 68 p.
- 2 Galchinskiy A. Istorizm otnosheniy sobstvennosti : metodologicheskie aspekty analiza, Ekonomika Ukrainy, 1993, № 9, pp. 41–49.
- 3 Delyagin M. G. Mirovoy krizis : Obschaya teoriya globalizatsii : kurs lektsiy, [3-e izd.], M., INFRA-M, 2003, 768 p.
- 4 Strebkov D., Shevchuk A., Elektronnyaya samozanyatost v Rossii, Voprosy ekonomiki, 2012, № 10, pp. 91–112.
- 5 Chyurkova M. Formuvannya i rehulyuvannya sotsial'no-trudovykh vidnosyn v Ukraini, Ekonomika APK, 2005, № 1, pp. 111–116.
- 6 Stratehiya staloho rozvytku «Ukrayina – 2020», URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
- 7 Udovychenko S. M. Kadrovyy potentsial v ahrarniy nauksi, Ekonomika APK, 2009, № 8, pp. 138–142.

Надійшла 20.08.2015; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.