

підвищувати кваліфікацію, відноситься до пріоритетних напрямів формування конкурентоспроможного людського капіталу. Більш доцільним слід вважати формування людського капіталу як процес навчання впродовж усього життя, оскільки постійні трансформації, що відбуваються у всіх сферах суспільного життя, вимагають від індивідів постійного підвищення кваліфікації, набуття нових знань та навичок, розвитку професійних здібностей. Беручи до уваги досвід економічно-розвинених країн, доцільним вважається впровадження системи безперервного навчання (life-long learning).

Перспективи подальших досліджень слід намітити в руслі формування освітньої складової механізму вправління конкурентоспроможністю людського капіталу.

### Література

1. Сафонова В.Є Освітній ресурс як форма створення і накопичення людського капіталу [Електронний ресурс] / В.Є. Сафонова. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Dtr\\_ep/2010\\_3/files/DU310\\_31.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_ep/2010_3/files/DU310_31.pdf)
2. Батченко Л.В. Фактори формування і використання людського капіталу України [Електронний ресурс] / Л.В. Батченко, Н.А. Мякотіна // Держава та регіони. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Dtr\\_ep/2011\\_3/files/EC311\\_01.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_ep/2011_3/files/EC311_01.pdf)
3. Загорій А.М. Освіта як фактор формування людського капіталу [Електронний ресурс] / А.М. Загорій // Економічний вісник Донбасу. – 2010. – № 2 (20). – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Evd/2010\\_2/8.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Evd/2010_2/8.pdf)
4. Праця України 2010 : статистичний бюлетень державної служби статистики України / [відпов. за випуск Ш.В. Сенік]. – К., 2011. – 324 с.
5. Lifelong Learning and Human Capital (Policy Brief) – OECD – 2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.oecd.org/dataoecd/43/50/38982210.pdf>
6. Грішнова О.А. Людський розвиток / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.

Надійшла 02.05.2012; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.

УДК 331.1:364:34:657

О. А. ХАРУН

Хмельницький національний університет

## ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

*Розглянуто світовий досвід розвитку соціально-трудова відносин в високорозвинених країнах світу. Виділено міжнародні органи, які займаються питаннями соціально-трудова відносин: EESC, EEO, MLP, CoR. Визначено, що у країнах з розвинутою економікою значного поширення набув соціальний аудит та соціальна відповідальність бізнесу.*

*World experience of development of sociallabour relations is considered in the highly developed countries of the world. International bodies that engage in the questions of sociallabour relations are distinguished: EESC, EEO, MLP, CoR. Certainly, that in countries a social audit and social responsibility of business purchased with the developed economy of considerable distribution.*

*Ключові слова: соціально-трудова відносини, міжнародні органи, соціальний аудит, соціальна відповідальність бізнесу.*

**Вступ.** Розвиток цивілізованих соціально-трудова відносин в Україні, які відповідали б потребам громадянського суспільства і соціально-орієнтованій ринковій економіці, залежить від досвіду регулювання цих відносин у розвинених країнах. Високого рівня соціально-економічного розвитку у цих країнах досягнуто завдяки конструктивній співпраці між соціальними партнерами. До того ж ці країни знаходяться у постійному пошуку механізмів покращення соціально-трудова відносин, спрямовуючи все більше уваги на гуманізацію та соціалізацію праці і тісно співпрацюють між собою щодо вирішення цих питань.

**Постановка завдання.** Проблемам соціально-трудова відносин завжди приділяли значну увагу вітчизняні науковці, такі як О. Амоша, В. Базилевич, С. Бандур, І. Бондар, О. Бугуцький, О. Василик, М. Вдовиченко, Н. Вишневська, І. Гнибіденко, О. Грішнова, В. Данюк, Т. Кір'ян, А. Колот, Г. Купалова, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, П. Макаренко, В. Нижник, В. Новіков, А. Певзнер, В. Плакся, О. Поляков, Л. Ржаніцина, В. Роїк, С. Романенко, П. Саблук, М. Семикіна, І. Сирота, С. Українець, І. Франдюк, А. Чухно, В. Шокун, М. Шаленко, М. Шаповал, В. Єнін, а також зарубіжні – В. Алієн, Дж. Амстронг, Б. Генкін, П. Еггер Х. Клег, Г. Клейнер Дж. Данлоп, Р. Дарендорф, Д.Ріттер та інші. Їх дослідження суттєво збагатили загальну теорію ринку праці, виявили особливості формування соціально-трудова відносин в Україні, сприяли розбудові законодавчої бази та організаційно-економічного механізму розвитку соціально-трудова відносин. Проте окремі питання вимагають детальнішого опрацювання. Так, на сьогоднішній день теорія економіки праці знаходиться в стадії становлення. Недостатньо розроблені питання щодо використання зарубіжного досвіду розвитку соціально-трудова відносин в Україні.

**Результати дослідження.** Відмітимо, що сучасні світові тенденції у сфері соціально-трудова відносин насамперед обумовлені глобалізацією та інтеграцією національних економік та зближенням трудових норм, прав і гарантій у різних країнах.

Розвиток соціально-трудова відносин у розвинених країнах світу, які домінують в глобалізаційному середовищі, характеризується:

- формуванням нової якості робочої сили та підвищенням ролі висококваліфікованої праці в сфері виробництва продукції;
- запровадженням цілісної системи державних соціальних гарантій найманих працівників;
- підвищенням ролі менеджменту персоналу;
- формуванням нової філософії менеджменту, коли соціальні функції підприємства все більше визначають та підкреслюють функції економічні;
- змінами силової конфронтації у соціально-трудова відносинах на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів;
- розширенням участі найманих працівників в управлінні;
- відмовою від авторитарного стилю управління;
- розвитком систем участі працівників у прибутках підприємств та їхній власності;
- поступовим підвищення реальних доходів працюючих, «соціалізацією» відносин між працею й капіталом [1, с. 243].

На сьогодні питаннями соціально-трудова відносин займаються різноманітні міжнародні органи, до функцій яких входить також збір, систематизація, аналіз даних щодо різних аспектів соціально-трудова відносин та забезпечення повною та достовірною інформацією суб'єктів управління різного рівня (табл. 1).

Таблиця 1

**Міжнародні органи, які займаються питаннями соціально-трудова відносин**

Міжнародні органи	Характеристика
Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities	Сприяння розвитку сучасної, інноваційної та життєздатної соціальної моделі
European Economic and Social Committee (EESC)	Виступає як консультативний орган та забезпечує представників європейських професійних груп офіційною платформою для висловлювання та відстоювання своїх точок зору перед більшими інституціями – Радою Європи, Єврокомісією, Європарламентом
European Employment Observatory (EEO)	Проводить збір інформації, порівняльні дослідження та оцінку тенденцій ринку праці
The Mutual Learning Programme (MLP)	Посилення взаємного навчання на всіх рівнях та розповсюдження найбільш ефективних стратегій в межах Європейської стратегії зайнятості та її впровадження
The Committee of the Regions (CoR)	Політичне об'єднання, яке є виразником інтересів місцевих та регіональних властей

Так, в інституційній системі Європейського Союзу EESC впроваджується особлива форма діалогу, узгодження позицій та консультування. Він робить внесок у те, що законодавчі та виконавчі органи Європейського Союзу беруть до уваги досвід, очікування та пропозиції організацій, що представляють громадянське суспільство [2].

Також цікавим є досвід European Employment Observatory (EEO) – Європейської служби моніторингу трудових відносин, яка займається збиранням інформації, проведенням порівнювальних досліджень та оцінкою в сфері трудових відносин. Також ця структура аналізує інформаційну базу, розробляє соціально-трудова політику для зацікавлених суб'єктів. EEO складається з центральної команди, сіті SYSDM, яка представляє собою мережу експертів, що працюють у всіх країнах-членах ЄС, з питань трудових відносин, які регулярно інформують координаторів, що перебувають в Брюсселі, про всі значні факти і події (галузеві колективні договори, страйки, програмні заяви урядів, керівників профспілок і підприємницьких організацій тощо) [3].

Що стосується The Mutual Learning Programme (MLP), то даний орган займається накопичення інформації про стан і розвиток соціально-трудова відносин, тобто створює єдину платформу для обговорення соціальних питань та системи взаємного навчання. Сутність Єдиної інформаційної платформи в сфері СТВ полягає в охопленні максимальної кількості аспектів цього явища, найбільш повному освітленні усіх його сторін [4, с. 524].

На нашу думку, створення єдиної інформаційної платформи з питань СТВ відкриває надзвичайно широкі можливості у сфері як їх теоретичного дослідження, так і практичного регулювання, шляхом забезпечення системи СТВ повною та достовірною інформацією, надання можливостей її повноцінного аналізу та систематизації.

Також останнім часом у країнах з розвинутою економікою значного поширення набув соціальний аудит як своєрідний інструмент перевірки процедур і методів функціонування господарської системи в аспекті соціально-трудових відносин з метою оцінювання їх ефективності та відповідності законодавчо-нормативним актам. Соціальний аудит найперше поширився в європейських країнах (Великобританії, Скандинавських країнах) та Канаді. Пізніше більшість компаній Австралії, ПАР, Індії та Нової Зеландії почали застосовувати елементи соціального аудиту (аудит соціальної рівноваги видатків та доходів, аудит соціальних процесів та програм управління, аудит соціальної ефективності поведінки організації в обраній сфері соціального спектра проблем) у своїй діяльності.

З самого початку соціальний аудит розглядався як важливий механізм розв'язання масштабних, загальнодержавних, загальнонаціональних завдань, таких як забезпечення соціальної справедливості і на цій підставі – соціальної стабільності, соціальної безпеки суспільства, ліквідації бідності, захисту соціально незахищених громадян [5, с. 113].

Функціонування системи соціального аудиту в Україні дасть змогу на рівні підприємства виявити соціальні ризики та розробити заходи щодо їх зниження; встановити порушення дотримання законодавства у соціально-трудових відносинах; сприяти формуванню позитивного іміджу підприємства; діагностувати, контролювати ефективність соціального менеджменту в системі управління тощо [6, с.475].

На рівні ж держави доцільно сформувати національний комітет з соціального аудиту, організований у відповідності з принципами трипартизму на підставі участі всіх трьох основних соціальних партнерів – представників виконавчої гілки державної влади; представників вітчизняного бізнесу, підприємців, роботодавців; представників найманих працівників. На регіональному рівні необхідні регіональні комітети з соціального аудиту, сформовані також на підставі трибічного представництва [7, с.79].

Таким чином, між процесами становлення та функціонування соціального аудиту та соціального партнерства є органічний взаємозв'язок і так само органічною є інтеграція соціального аудиту в систему соціального партнерства як важливого елемента механізму цієї системи.

Сьогодні також є актуальним для покращення соціально-трудових відносин ефективне використання досвіду зарубіжних країн у сфері соціальної відповідальності бізнесу (СВБ).

За допомогою механізму СВБ високорозвинені країни вирішують наступні завдання:

- створення нових робочих місць;
- забезпечення високої прибутковості та стабільної зайнятості;
- надання соціальних пакетів персоналу (освіта, охорона здоров'я, відпочинок, пенсійне забезпечення);
- підвищення кваліфікації та професійна підготовка кадрів;
- фінансування наукових та освітніх проєктів (надання грантів, стипендій);
- участь у вирішенні соціальних питань у регіоні присутності компанії (підтримка та розвиток освіти, культури, спорту, охорони здоров'я, інфраструктури; боротьба зі СНІДом, наркоманією);
- вирішення екологічних та інших глобальних проблем;
- благодійна, спонсорська, меценатська діяльність [8, с. 128].

Таким чином, в ЄС питання щодо впровадження принципів соціальної відповідальності бізнесу вже давно набуло міждержавного значення. Його правову основу нині складає Декларація прав людини (1948 р.). Визначальною ініціативою сучасного громадянського суспільства є Глобальний договір ООН, започаткований у 2000 році, у якому проголошено основні принципи соціально відповідальної поведінки підприємництва.

На початок XXI століття більшість великих компаній США і Західної Європи сформували власну політику соціальної відповідальності бізнесу. Більше того, починаючи з 2004 року міжнародним Інститутом соціальної і етичної відповідальності і британською консалтинговою групою «Csrnetwork» складається рейтинг корпоративної відповідальності, де представлені компанії, які довели, що їх діяльність відповідає інтересам суспільства [9, с. 183].

Отже, в першу чергу, в нашій державі існує нагальна потреба сформувати відповідне інституційне середовище соціальної відповідальності бізнесу.

Для створення інституційного середовища СВБ в Україні необхідно здійснити ряд кроків, а саме:

1) створити законодавчу базу, яка на правовому рівні закріпить принципи та механізми реалізації соціальної відповідальності бізнесу [10, с. 76];

2) окреслити коло владних структур державного та регіонального рівня, що будуть займатися політикою СВБ, чітко визначити їх обов'язки та відповідальність [9, с. 184];

3) здійснити розробку та впровадження конкретних інструментів державного регулювання СВБ. Серед таких інструментів, які можуть сприяти цьому процесові, варто виділити наступні:

- програми економічної мотивації (субсидування зарплати, податкові пільги тощо);
- регулятивні програми (соціальні пункти в державних тендерах, укладання угод між державою і приватним сектором, соціальні пункти в колективних договорах, які дозволяють, наприклад, створювати робочі місця для осіб з обмеженою працездатністю та ін.);
- програми примушення (обов'язкове надання відповідної інформації, схеми сертифікації та звітності тощо);

- програми переконання (поширення загальноприйнятих норм і цінностей), програми залучення в суспільну діяльність (адміністративна допомога компаніям, які зацікавлені в реалізації програм соціальної відповідальності) [8].

Також для становлення ідеї СВБ в Україні необхідно:

- змінити суспільну свідомість щодо розуміння змісту, значимості СВБ для розвитку соціально орієнтованої держави, а серед самих підприємців – стратегічного значення соціально відповідальної позиції для зміцнення конкурентоспроможності компаній на ринку та довгострокового сталого розвитку;

- створити партнерської мережі, в рамках яких учасники отримують широкі можливості для просування корпоративної репутації на регіональному та макроекономічному рівнях;

- впровадити методологічні основи надання допомоги у плануванні та реалізації конкретних соціальних проектів та програм, реалізації корпоративних систем соціальної відповідальності;

- сприяти роботі всіх зацікавлених сторін щодо впровадження довгострокових спільних соціальних проектів та програм;

- створити банк даних соціальних та екологічних ініціатив, в реалізації яких могли б взяти участь державні органи влади, громадські організації та підприємницькі структури;

- на рівні підприємств: 1) впровадити політику відповідального ставлення організації до своїх найманих працівників; 2) підтримувати та розвивати позиції активного громадянства; 3) навчати персонал соціальній відповідальності на рівні з іншими бізнес-цілями; 4) здійснити діалог із групами впливу як інструмент отримання інформації щодо оптимізації соціальних програм та мінімізації ризиків підприємства; 5) створити спеціалізовані підрозділи (для великих за розміром та масштабом діяльності підприємств), до компетенції яких було б віднесений напрям діяльності з управління соціальною відповідальністю [8, с. 128–129].

**Висновки.** Отже, Україна має активно переймати досягнення зарубіжних країн у сфері розвитку соціально-трудова відносин. Проте запровадження відносно нових для неї механізмів має бути не просто технічним їх визнанням, а супроводжуватися практичними діями, і в першу чергу, бажанням покращити добробут нації. Важливим підґрунтям для вітчизняної законодавчо-нормативної бази у сфері соціально-трудова відносин мають виступати конвенції та рекомендації МОП, правова система Євросоюзу, а також рішення ООН, ЮНЕСКО та інших міжнародних організацій та агенцій.

Враховуючи досвід високорозвинутих країн щодо розвитку соціально-трудова відносин, у подальших дослідженнях, слід приділити більше уваги міжнародним програмам у сфері покращання якості соціально-трудова відносин, шляхом ефективного використання різних методик і інструментів регулювання ринку праці, зайнятості та відносин між працівником і роботодавцем.

### Література

1. Качан Є.П. Економіка праці та соціально-трудова відносини / Качан Є.П. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
2. European Economic and Social Committee [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.the-committee> <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. European Employment Observatory // Summaries of EU legislation [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/community\\_employment\\_policies/c10205\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10205_en.htm) <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Яковенко О.О. Єдина інформаційна платформа з питань соціально-трудова відносин / О.О. Яковенко, Д.І. Стрельченко // Вісн. ДонНУ. – 2010. – № 2. – С. 523–529.
5. Хавалиц В.И. Сущность и значение социального аудита / В.И. Хавалиц // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. І. Туган-Барановського. – 2009. – № 17. – С. 112–119.
6. Полякова Л.М. Аспекти розвитку системи соціального аудиту в Україні / Л.М. Полякова, Н.І. Демків // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку : зб. наук. праць Національного університету «Львівська політехніка». – Л. : Вид-во національного університету «Львівська політехніка», 2009. – С. 474–477.
7. Мазурик О.В. Соціальний аудит у системі соціального партнерства: механізм оптимізації взаємодії в управлінській діяльності / О.В. Мазурик // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління : збірник наукових праць ДонДУУ. – Донецьк : ДонДУУ, 2009. – С. 78–83.
8. Ворона О.В. Практика реалізації соціальної відповідальності бізнесу в Європі та в Україні / О.В. Ворона // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 30. – С. 127–133.
9. Царик І.М. Міжнародний досвід регулювання соціальної відповідальності бізнесу та перспективи його застосування в Україні / І.М. Царик // Економіка : зб. наук. праць ЧДІЕУ. – Чернігів : ЧДІЕУ, 2010. – № 2 (6). – С. 182–184.
10. Новікова О. Соціальна відповідальність в контексті якості державного та регіонального управління / О. Новікова // Публічне управління. – 2010. – № 34. – С. 75–80.

Надійшла 18.05.2012; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.