

РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Анотація: В умовах ринкової економіки особливої вагомості набуває державне регулювання соціально-трудоових відносин, яке має бути результативним та сприяти підвищенню якості трудового життя населення України.

Ключові слова: державне регулювання, соціально-трудоові відносини, результативність, якість трудового життя.

Аннотация: В условиях рыночной экономики особой весомости приобретает государственное регулирование социально-трудоовых отношений, которое должно быть результативным и способствовать повышению качества трудовой жизни населения Украины.

Ключевые слова: государственное регулирование, социально-трудоовые отношения, результативность, качество трудовой жизни.

Annotation: In a market economy takes a special weight to state regulation of social-labor relations, which should be effective and improve the quality of working life of the Ukrainian population.

Keywords: government regulation, social and labor relations, efficiency, quality of working life.

Глобальні зміни, що характерні для сучасної світової економіки, викликані істотним обмеженням низки життєво необхідних ресурсів, значним погіршенням стану довкілля, а також неможливістю подальшого екстенсивного розвитку виробництва. Тому стає актуальним запровадження нових підходів до функціонування економіки кожної країни, що має будуватися на використанні новітніх технологій, розробленні та виробництві інноваційних продуктів, збереженні й відновленні навколишнього середовища.

Наслідуючи приклад найбільш розвинених країн світу, Україна здійснює перехід до соціально-орієнтованої економіки, основною метою якої є найбільш повне задоволення потреб людини та забезпечення гідної якості життя кожного громадянина країни. Значну роль у формуванні економіки нового типу має відігравати здійснення докорінних

перетворень у системі соціально-трудових відносин, на основі державного регулювання відповідних процесів.

Проблеми розвитку та регулювання соціально-трудових відносин в Україні відображені у наукових працях багатьох відомих науковців. Зокрема, державне регулювання соціально-економічних процесів досліджували такі відомі фахівці, як М. Барановський, В. Василенко, Ф. Заставний, В. Лексін, В. Коломійчук, Г. Саймон, Е. Смирнов, А. Швєцов. Дослідженням теоретичних і практичних основ соціально-трудових відносин присвячені роботи низки вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких В. Алієн, О. Амоша, Дж. Амстронг, В. Базилевич, І. Бондар, М. Вдовиченко, І. Гнибіденко, Б. Данілішин, В. Данюк, Дж. Данлоп, Р. Дарендорф, Т. Заяць, І. Кравченко, Х. Клег, Н. Лук'янченко, О. Мірошніченко, І. Новак, В. Новіков, Н. Павловська, Т. Петрова, В. Савченко, М. Семикіна, І. Сирота, С. Українець, Л. Шаульська та інші.

Незважаючи на велику кількість проведених досліджень, поза їх межами лишилися питання визначення сутності та змісту поняття «державне регулювання соціально-трудових відносин», а також проблеми щодо створення ефективної системи захисту інтересів усіх учасників трудових відносин, формування ефективних інформаційних зв'язків між суб'єктами соціального управління, запровадження безперервного соціального моніторингу.

Як зазначає І. І. Моторна, соціально-трудові відносини є історично визначеним типом 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 інтересів, недопущення конфронтації та досягнення соціальної злагоди [1, с. 14]. Таке визначення відображає повноту змісту соціально-трудових відносин і розкриває їх предмет, мету, особливості та кінцевий результат реалізації цих відносин.

Погоджуючись з В.В. Довбнем [2, с. 3], треба підкреслити те, що соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, бо економічно активне населення не може виробляти товари та надавати послуги, без створення складної системи виробничих відносин та застосування організаційних форм для здійснення суспільної діяльності й взаємного обміну результатами своєї праці. У зв'язку з цим соціально-трудові відносини потребують постійного управлінського впливу з боку держави.

Соціально-трудова відносина характеризуються багатоманітністю та багатоплановістю, бо до них відносяться як складові кадрової політики (оплата праці, атестація кадрів, планування кар'єри, підвищення кваліфікації та перепідготовка персоналу тощо) так і інші питання соціально-економічного характеру, вирішення яких прямо чи опосередковано впливає на якість трудового життя (охорона та умови праці, розвиток соціально-побутової сфери, екобезпека тощо).

Враховуючи те, що головним діючим суб'єктом соціально-трудова відносин є індивід, як носій робочої сили, доречнішим для відображення впливу на ці відносина органів державної влади буде поняття “державне регулювання”, оскільки як зазначають В. В. Корженко та А. О. Кузнецов, цей термін відображає більш “м'яке” суб'єктивне втручання або “ліберальне управління” [3, с.162].

Під державним регулюванням В. М. Мороз розуміє – сукупність цілеспрямованих форм, методів і напрямів впливу, що застосовуються органами державного управління для впорядкування системи суспільно-економічних відносин з метою стабілізації і пристосування існуючої суспільно-політичної системи до умов, що змінюються [4, с. 148].

Докладне визначення терміну «регулювання» надає Ю. П. Сурмін [4, с. 614]. Він визначає його, як спосіб управління зі зворотним зв'язком, що ґрунтується на виявленні відхилення об'єкта від програмної траєкторії і виробленні та здійсненні впливу для повернення об'єкта на цю траєкторію. Автор підкреслює, що таке управління здійснюється за допомогою правил і обмежень та охоплює контроль, заохочення і планування.

Таким чином, саме регулювання соціально-трудова відносин може забезпечити необхідний розвиток цієї системи та надасть можливість постійного нагляду за досягненням необхідного рівня основних показників з урахуванням змін, що постійно відбуваються в суспільстві, а також пристосуватися до змінюваних та постійно зростаючих потреб, інтересів, мотивів та стимулів кожного з суб'єктів соціально-трудова відносин.

Важливою рисою сучасних соціально-трудова відносин є те, що вони відбуваються в умовах розбудови соціально-орієнтованої ринкової економіки, яка спрямована на розвиток людини та задоволення її потреб. Тому, з часом, як справедливо зазначив А. О. Сіленко [5, с. 24], відбувається перехід центру уваги органів влади з виробництва

матеріальних благ на людину, бо людський ресурс та людський потенціал є запорукою подальшого розвитку та підвищення ефективності діяльності не тільки окремого підприємства але й соціального прогресу, економічного зростання та покращення життя всієї країни

Тому в сучасних умовах державне регулювання соціально-трудових відносин являє собою сукупність цілеспрямованих форм, методів і напрямів впливу, що застосовуються органами державного управління для впорядкування системи зв'язків між працівниками, роботодавцями та державою з метою підвищення якості трудового життя й піднесення економічного добробуту країни в умовах, що змінюються.

Таке визначення державного регулювання соціально-трудових відносин має на меті досягнення певного результату, який може бути оцінений через показники цієї діяльності. Згідно визначення, що надає В. Д. Бакуменко [4, с. 148], результативність характеризує дієвість, досягнення, ступінь завершення певної роботи й реалізації визначених цілей, показує, що було зроблено внаслідок здійснення певних зусиль і витрат ресурсів

Результативність державного регулювання може бути виміряна за допомогою конкретних кількісних параметрів економічного зростання, оскільки оцінюванню підлягають як досягнуті результати, так і наслідки, що спостерігаються.

Головним показником оцінки результативності державного регулювання системи соціально-трудових відносин є забезпечення якості трудового життя населення країни (району, міста), який визначається сукупним впливом комплексу факторів: економічних, політичних, соціальних, демографічних, екологічних, географічних, моральних та інших.

Поряд з цим, треба звернути увагу на ефективність державного регулювання соціально-трудових відносин, що як зазначає Н. П. Ярош [6, с. 115], здатне віднайти соціальні резерви, тобто не реалізовані на даний час, але наявні соціальні можливості індивідів, колективів, суспільства щодо підвищення їхньої активності та ефективності певних видів соціальної діяльності.

Актуалізуючись у визначених умовах, соціальні резерви здатні забезпечувати досягнення поставлених цілей у процесі соціальної взаємодії. Вони складають ядро всієї системи ресурсів, не використовуючи на повну потужність які неможливо отримати ефективні

результати від реалізації будь-яких видів ресурсів – матеріальних, господарських, природних тощо.

Державне регулювання соціально-трудових відносин є невід’ємним фактором покращення суспільного життя, який спроможний об’єднати інтереси всіх сторін трудових відносин та шляхом знаходження взаємного компромісу віднайти шляхи вирішення існуючих проблем, забезпечити стабільний розвиток кожного елементу системи соціально-трудових відносин та досягти бажаного результату її розвитку.

Література: 1. Моторна І. І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.07 [Електронний ресурс] / І. І. Моторна; Держ. вищ. навч. закл. "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". — К., 2009. — 20 с. 2. Довбня В. В. Соціально-трудові відносини у конкурентному середовищі: зміст, протиріччя, тенденції розвитку: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.01.01 [Електронний ресурс] / В. В. Довбня; Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. — Х., 2000. — 15 с. 3. Корженко В. В. Інноваційний підхід до впорядкування складних соціально-економічних об’єктів / В. В. Корженко, А. О. Кузнецов // Структурно-функціональне забезпечення діяльності територіальних органів влади: [Монографія] / За заг. ред. Н. М. Мельтюхової. — Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2007. — 158 – 166 с. 4. Енциклопедичний словник з державного управління / За ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. — К.: НАДУ, 2010. — 950 с. 5. Сіленко А. О. Соціальна держава: теорія перемін / А. О. Сіленко — Одеса: ВЦ УДАС ім. О.С. Попова, 2000. — 280 с. 6. Ярош Н. П. Державні соціальні стандарти у сфері охорони здоров’я України: Монографія. - К.: Вид-во НАДУ, 2006. - 196 с.

Автор
аспірантка кафедри економіки, організації
та планування діяльності підприємства
Харківський національний економічний університет

А. А. Коротич

Науковий керівник
д. е. н., професор

О. М. Ястремська

Завідувач кафедри економіки, організації
та планування діяльності підприємства

О. М. Ястремська