

Холодницька А.В.,

Поліщук С.В.

## СТАН ТА НАПРЯМИ РАЦІОНАЛІЗАЦІЇ МЕТОДІВ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

*В статті проведено аналіз сучасного стану регулювання соціально-трудоових відносин у сільськогосподарських підприємствах Чернігівської області. Проаналізовано методи, які необхідно використовувати для регулювання соціально-трудоових відносин. Сформульовано рекомендації щодо необхідних кроків сільськогосподарських підприємств та держави у напрямку раціоналізації методів регулювання соціально-трудоових відносин, які б сприяли зниженню рівня конфліктності та становленню практики партнерства між роботодавцями та найманими працівниками.*

**Ключові слова:** соціально-трудоові відносини, трансформаційні процеси, методи регулювання, соціальне партнерство.

### ВСТУП

Здавна відомо, що людина є головною продуктивною силою в економічній системі кожної країни. Вступаючи в соціально-трудоові відносини вона своєю працею створює як матеріальні, так і духовні цінності. Соціально - трудова сфера стає основою життєдіяльності не тільки конкретного індивіда, а і окремих професійних груп, виробничих колективів, всіх людей. Стабільність стану чи прогресивна динаміка соціально-трудоових відносин між працівниками і роботодавцями, або навпаки, ступінь їх ускладнення та дестабілізації значною мірою залежать від сукупності ендогенних та екзогенних чинників, вивчення яких потребує додаткових досліджень.

У процесі розвитку людських ресурсів і формування сучасної системи соціально-трудоових відносин повинні бути включені елементи суспільного регулювання, що дасть змогу скоротити витрати, які неминучі при таких значних суспільних перетвореннях.

Дослідженню аналізу соціально-трудоових відносин присвятили свої роботи Богиня Д. П., Борецька Н. П., Грішнова О. А., Герасименко О. О., Данюк В. М., Єсінова Н.І., Завіновська Г.Т., Колот А. М., Крапівіна Г.О., Ходаківський Є.І. та багато інших, але у зв'язку з тим, що суспільство не стоїть на місці, завжди постають безліч непередбачених ситуацій, рішення яких потребує детальних досліджень та пошуку нових шляхів вирішення проблемних питань.

Зокрема, А. М. Колот сформулював деталізоване визначення соціально-трудоових відносин як процесу взаємодії між сторонами — найманими працівниками та роботодавцями за участю держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; що пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва. Зазначив, що соціально-трудова сфера є унікальним симбіозом явищ, процесів, досягнень, втрат і тенденцій розвитку, що не можуть бути однозначно оцінені [ 5 ].

Вирішенню проблем, які стосуються розвитку та регулювання соціально-трудоових відносин в Україні присвячено праці О.А. Грішної, яка досліджує трансформаційні процеси, що відбуваються у соціально-трудоових відносинах, надає практичні рекомендації щодо оптимізації відносин між роботодавцями та найманими працівниками [ 3 ].

У публікаціях Борецької Н. П. та Крапівіної Г.О. досліджується вплив соціально-трудових відносин на індекс людського розвитку, наголошується, що для розвитку стабільного та продуктивного громадського соціуму в Україні традиційні соціально-трудові відносини потребують впровадження інноваційних форм [ 2 ].

Тому створення сучасної системи управління соціально трудовими відносинами є найважливішою проблемою сьогодення і найближчого майбутнього української держави, основою економічного розвитку країни у пріоритетних галузях народного господарства.

**Метою статті** є детальне визначення структурно-функціонального змісту стану соціально-трудових відносин на сільськогосподарських підприємствах Чернігівської області, взаємозв'язків та взаємозалежностей їх елементів й на основі цього формулювання пропозицій щодо поліпшення існуючого стану таких відносин.

## **РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ**

У наукових працях вітчизняних та зарубіжних науковців у розгорнутому вигляді проаналізовані методи регулювання соціально-трудових відносин, які доцільно використовувати в економіці ринкового типу. Серед останніх виокремлюють програмно-цільові, адміністративно-розпорядчі, організаційно-впорядкувальні, договірні, погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні, партисипативні.

Звісно, кожен з перелічених вище методів безпосередньо впливає на стан соціально-трудових відносин в організації, підприємстві чи установі, але дані методи регулювання вже не здатні повною мірою забезпечувати їх продуктивне функціонування в суспільстві.

Хоча стверджувати напевне, що згадані вище класичні методи регулювання соціально-трудових відносин носять вже застарілий характер, не можемо. На даному етапі розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки вони використовуються не у повній мірі та лише частково забезпечують належне функціонування соціально-трудових відносин і приносять менший ефект.

Вважаємо, що сучасний стан методів регулювання соціально-трудових відносин є недосконалим, хоча і охоплює всі ключові напрямки їх прояву. Соціально-трудові відносини – об'єктивно існуюча взаємодія учасників цих відносин у сфері праці, вони регулюють якість трудового життя, відображають певні наміри і дії учасників цих відносин.

Для того, щоб покращити нинішній стан соціально-трудових відносин ми повинні зосередити свою увагу на зміни у структурі та ієрархії чинників виробництва, які формують інноваційні форми соціально-трудових відносин та методи узгодження інтересів соціально трудового характеру, що вкрай важливо для економіки, яка постійно трансформується.

Як свідчить міжнародний досвід, для ефективного функціонування соціально-трудових відносин у ринковій економіці необхідна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, а з іншого, — активна політика держави в соціально-трудовій сфері. Водночас вкрай важливо задіяти комплекс заходів (адміністративних, організаційних, економічних тощо), які оптимізують відносини між роботодавцем і найманими працівниками безпосередньо на виробничому рівні, забезпечуватимуть дотримання балансу інтересів суб'єктів та органів, що функціонують на цьому рівні.

Нами була досліджена система соціально-трудових відносин в сільськогосподарських підприємствах Чернігівської області, для якої характерна безліч

невирішених питань стосовно вибору та раціонального використання методів регулювання трудових відносин.

Аналіз отриманої інформації свідчить, що стабільність соціального мікроклімату у трудових колективах значною мірою залежить від соціально-економічного становища регіону, виробничого потенціалу районів і міст, результатів фінансово-економічної діяльності господарюючих суб'єктів, оперативності та дієвості організаційно-управлінського реагування місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування на випадки його погіршення.

При цьому, зберігають свою деструктивну дію суб'єктивні фактори негативного впливу на стан соціально-трудова відносин у сільськогосподарських підприємствах Чернігівської області, зокрема:

- низький рівень оплати праці;
- порушення соціальних та трудових прав найманих працівників на підприємствах;
- недотримання трудового законодавства про працю;
- випадки ухилення керівників деяких підприємств від укладання колективних договорів або неналежне невиконання окремих їх вимог;
- несвоєчасне надання відпусток працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими та особливими умовами праці;
- не реагування або формальне реагування адміністрацій окремих підприємств на вимоги найманих працівників у передконфліктний період; небажання вжити дієвих заходів з попередження виникнення конфлікту;
- невиконання графіків погашення заборгованості по заробітній платі тощо;
- слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників та сторони соціального діалогу.

Перелічені фактори вказують на недосконалість існуючих методів регулювання соціально-трудова відносинах на підприємствах.

В наш час проблема регулювання соціально-трудова відносин є розповсюдженою, адже їй сприяють низка перелічених вище факторів та існуюча невідповідність діючих методів регулювання відносин сучасному стану ринкової економіки.

Не втрачають актуальності і питання низького рівня соціальної захищеності працівників у сфері трудових відносин. Ця функція покладена на профспілкові організації, але і тут спостерігається негативна тенденція зниження їх статусу, що підтверджується втратою ними актуальності або взагалі відмовою від створення таких організацій на підприємствах різних типів і форм власності.

В умовах ринкових перетворень виникає необхідність трансформації системи регулювання соціально-трудова відносин, пріоритетними орієнтирами удосконалення якої є:

- зростання рівня соціальної відповідальності держави;
- формування дієвого механізму контролю за дотриманням трудового законодавства та підвищення відповідальності за його порушення всіх сторін ринку праці;
- створення системи, що забезпечить максимальну «прозорість» господарсько-фінансової діяльності для всіх учасників колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці;
- вивчення та практичне застосування міжнародного досвіду з питань формування та регулювання соціально-трудова відносин, використання у вітчизняній практиці основних засад європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці;
- оптимізація напрямків соціального партнерства;
- максимальне застосування положень та рекомендацій Міжнародної організації праці;
- підвищення соціальної відповідальності підприємств на основі всебічного врахування положень генеральної та галузевої угоди.

Загалом, пропонуємо вдосконалення вже існуючих методів регулювання соціально-трудова відносин на основі використання принципів локальних методів, а також шляхом договірного регулювання цих відносин. Акцентуємо увагу на застосування підприємствами міжнародного досвіду розвинутих країн, де краще узгоджені регулятивні аспекти соціально-трудова відносин, умов праці та соціального забезпечення. Такі норми відображають принципи укладення трудових угод, добровільного примирення і арбітражу, співпраці найманих працівників і роботодавців як на рівні підприємства, так і на рівні галузі та країни, процедури розгляду скарг, установлення мінімальної заробітної плати, захисту вимог працівників на випадок неплатоспроможності підприємця тощо.

Удосконалення системи соціально-трудова відносин повинно базуватися на впровадженні обов'язкового письмового укладення трудових і колективних угод, які б унеможливили недотримання роботодавцями соціальних обов'язків, зобов'язань стосовно оплати, безпеки та охорони праці.

Також радимо підприємствам включити до системи регулювання соціально-трудова відносин соціальне партнерство, основним напрямком і водночас засобом якого є колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці

Глибокі зміни, що безперервно відбуваються у системі соціально-трудова відносин, потрібно розглядати у контексті змін, що відбуваються у суспільному виробництві в цілому. Такі зміни зумовлені, в першу чергу, наслідками таких соціально-економічних процесів, як розвиток продуктивних сил, нова структура і якість робочої сили; трансформація відносин власності; роздержавлення у соціально-економічній сфері та підвищення ролі соціального партнерства; підвищення якості життя і створення об'єктивних передумов демократизації, гуманізації відносин між «працею» і «капіталом».

Також, звертаємо увагу і на той факт, що чинники, які безпосередньо впливають на стан соціально-трудова відносини, діють не ізольовано, вони взаємопов'язані між собою, а їх зв'язок з соціально-трудова відносинами є одночасно і складним, і суперечливим.

Акцентуємо увагу на тому, що в процесі формування та застосування новітніх методів регулювання соціально-трудових відносин, потрібно створити механізм, який дав би змогу поступово вводити в дію такі методів. Будь-які сучасні методи управління та регулювання соціально-трудових відносин, запропоновані чи то вітчизняними, чи то зарубіжними вченими, в будь-якому разі потребують постійного вдосконалення в залежності від стану підприємства та від потенційних характеристик розвитку соціально-трудових відносин на кожній із фаз розвитку підприємства.

Звертаємо увагу на те, що основою розробки й впровадження виваженої системи соціально-трудових відносин Чернігівського регіону повинні стати, в першу чергу, науково-обґрунтований процес прогнозування й планування таких відносин. Але в умовах перехідної економіки її основні принципи повинні базуватися на створенні не однотипної політики регулювання трудових відносин, а на змішаній регулюючій системі соціально-трудових відносин, де повинні превалювати методи економічного регулювання при постійному відновленні та активізації стимулів розвитку різноманітних форм господарювання. Особливого значення потрібно приділяти збалансованості всієї системи економічних важелів регулювання соціально-трудових відносин.

## **ВИСНОВКИ**

Завдяки проведеним дослідженням та ретельному аналізу нинішнього стану соціально-трудових відносин ми дійшли взаємоузгодженого висновку, що вирішальною формою погодження інтересів найманих працівників та роботодавців може бути лише та, котра більшою мірою базується на партнерських відносинах і максимально виключає диктатуру в соціально-трудових відносинах будь-якого класу, органу чи особистості.

Потрібно створити цілу систему методів, які б дійсно могли регулювати соціально-трудові відносини. Саме цілеспрямоване формування соціально-трудових відносин, адекватних соціально орієнтованій ринковій економіці, має здійснюватися на основі системи методів регулювання соціально-трудових відносин. Але безпосередньо соціально-трудові відносини повинні регулюватися і законодавчо-правовою й економіко-нормативною базами, системою програмно-нормативної регламентації, інструментами державних економічних і соціальних програм, а також заходами й інструментами громадського регулювання.

Наостанок зауважимо, що для того, щоб загальна практика регулювання соціально-трудових відносин між найманими працівниками та роботодавцями справді прогресивно розвивалася, недостатньо одних намірів, наявності відповідної правової бази та зацікавленості держави.

## **ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Економіка праці і соціально трудові відносини. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2012.– 328 с.
2. Борецька Н. П., Крапівіна Г. О. Добровольчество: інноваційна форма соціально-трудових відносин // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / А. М. Колот - голова редкол. – К.: КНЕУ, 2011. № 2. 1—144, С.12-18
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О.А. Грішнова - К.: Знання, 2004. – 535 с., Глава VIII, С.214-236.

4. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посібник / Н.І. Єсінова .— К.: Кондор, 2004. — 432 с.
5. Колот А. М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. — Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. — К.: КНЕУ. – Т.1. - 2010. – С. 9-22.
6. Удовиченко С.М. Кадровий потенціал в аграрній науці / Удовиченко С.М. // Економіка АПК.-2009.-№8.- С.138-142.
7. Холодницька А. В. Формування ефективної системи соціально-трудова відносина в умовах посткризового розвитку/ А.В. Холодницька// Вісник Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці: серія Право. Економіка. Соціальна робота. Гуманітарні науки): щоквартальний науковий збірник. – 2010. – №4. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2010. – 351 с. [С. 217- 223]

*Одержано 19.02.2013р.*

---

© **Холодницька Алла Вячеславівна, к.е.н.**, старший викладач кафедри управління персоналом та економіки праці Чернігівського державного технологічного університету, тел. 0958910159, e-mail: [alla\\_08@mail.ru](mailto:alla_08@mail.ru)

**Поліщук Світлана Володимирівна**, студентка 5-го курсу Чернігівського державного технологічного університету, тел. 0932036875, e-mail: [polischyk\\_s@mail.ru](mailto:polischyk_s@mail.ru)