різних рівнях управління (загальнодержавному, регіональному, галузевому чи в межах окремого підприємства). Інша частина соціальних відносин пов'язана із формуванням соціально-психологічного, соціально-культурного та соціально-побутового клімату в організації, управління такими
відносинами спрямовано на розв'язання конфліктів, створення сприятливих культурних та побутових умов для працюючих. Серед соціальних відносин на підприємствах доцільно відокремлювати такі, що передбачають витрачання грошових коштів, зокрема, на забезпечення економічної мотивації праці, фінансову участь у реалізації державних та місцевих соціальних програм, впровадження екологічних та культурних заходів, утримання побутової інфраструктури тощо. Управління трудовими, організаційними та психологічними соціальними відносинами не пов'язане із додатковими грошовими витратами.

Література

1. Федосеев В.В. Экономико-математические методы и прикладные модели: Учеб.пособие для вузов // В.В. Федосеев, А.Н. Гармаш, Д.М. Дайитбетов и др.; Под ред. В.В. Федосеева. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 391 с.
2. Інформація про стан виконання Зведеного та Державного бюджетів України за 2011 рік [Електронний ресурс]. – Офіційний сайт Міністерства фінансів України // http://minfin.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=328298&cat_id=77440.

Сасіна Л.О., Стативка О.М

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Одним з головних питань сучасного розвитку України є створення соціально орієнтованої ринкової економіки. Від держави це вимагає безумовної 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 цих питань повинна бути спрямована соціальна політика держави. Проте в сучасних умовах найменш захищеною в планах діяльності підприємств та організацій є саме соціальна сфера.

В будь-які часи однією з гострих проблем була проблема побудови стабільних, справедливих взаємовідносин між робітниками та роботодавцями. В повному обсязі вона ще не вирішена в жодній країні світу.

Теперішній рівень розвитку соціально-трудових відносин (СТВ) в Україні можна оцінити як низький, тому актуальною є проблема дослідження їх сутності та особливостей функціонування.

На сучасному етапі економічного розвитку СТВ проходять період

динамічних перетворень. Головні проблеми в цій сфері сконцентровані на базовому рівні – на рівні підприємств та організацій. Тому потрібні нові підходи до їх вирішення, інакше неминуче проявляться негативні наслідки у всіх сферах життєдіяльності, в першу чергу, - в економіці.

Сутність СТВ та їх недоліки широко висвітлювались в роботах зарубіжних та вітчизняних вчених: П. Бурдьє, Ф. Герцберга, Б.Генкіна, Дж.Колмана, А.Маслоу, Е.Мейо, М.Паркера, Л. Партера, С.Бандури, Д. Богині, Б. Генкіна, О. Грішнової, Ю.Зайцева, А. Колот та інших. Однак, варто зазначити, що проблема формування та розвитку ефективних СТВ залишається недостатньо розробленою, а саме потребує наукового дослідження питання удосконалення СТВ на підприємстві.

Метою статті є дослідження сутності та особливостей формування ефективних СТВ.

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями при участі держави. Взаємовідносини пов’язані з наймом працівників, включенням їх в трудовий процес, відтворенням робочої сили. Вони спрямовані не тільки на досягнення високої ефективності виробництва, а й на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників.

Сфера СТВ містить широке коло питань – проведення колективних і індивідуальних переговорів, укладення договорів і угод, визначення умов праці і розміру її оплати, вирішення трудових конфліктів і участь працівників в управлінні виробництвом. СТВ мають одночасно об’єктивний і суб’єктивний характер, оскільки відображають процес об’єктивної взаємодії учасників і факт їх суб’єктивної взаємозалежності.

Формування ефективних СТВ можливе за умови узгодженості інтересів усіх суб'єктів – працівників, роботодавців та держави, тобто за умови впровадження соціального партнерства. В світі найбільш поширені такі моделі СТВ, як скандинавська, континентальна та ліберальна.

Скандинавська модель заснована за принципом трипартизму, тобто рішення щодо трудових відносин приймаються за участю усіх суб'єктів СТВ (держави, найманих працівників та роботодавців). Така політика приводить до незначної диференціації доходів населення і дотримання принципів соціальної справедливості.

Континентальна модель – також дотримується принципу трипартизму, але він застосовується на мезорівні (рівні галузей і регіонів). Ефективне функціонування СТВ забезпечується розгалуженістю трудового законодавства, всебічним охопленням питань трудових відносин та жорстким контролем за дотриманням правових норм. Дана модель провокує високий рівень безробіття та може призвести до демографічної кризи.

Ліберальна модель – спрямована на розвиток економіки, забезпечення максимальної свободи підприємництва і лише потім - на соціальний розвиток. Соціальне партнерство проявляється у вигляді біпартизму – узгодженості інтересів працівників і роботодавців без участі держави. Ця модель не

застосовується там, де існує спрямованість на соціальний розвиток [1 , с. 338-340]

Крім того, в світовій практиці сформувалися декілька моделей побудови відносин соціального партнерства в сфері праці. Найбільш відомі з них такі:

1. Китайська – двосекторна модель, для якої характерна домінуюча роль централізованого адміністративного управління в державному секторі та лібералізація цих же відносин у приватному секторі.

2. Англосаксонська модель – мінімізація втручання держави у відносини між робітником та роботодавцем.

Сучасний стан соціально-трудових відносин в Україні відображає суперечності, які виникають між ціною та вартістю робочої сили, між інтересами найманих працівників та роботодавців, та віддзеркалює наявні деформації трудових цінностей, високий рівень конфліктності у суспільстві внаслідок недосконалої державної політики.

Тому для українських підприємств жодна з цих моделей не може використовуватись в чистому вигляді. Потрібно створити певний їх симбіоз, віднайти ті риси, що відповідають національним умовам, та додати ексклюзивні розробки вітчизняних науковців.

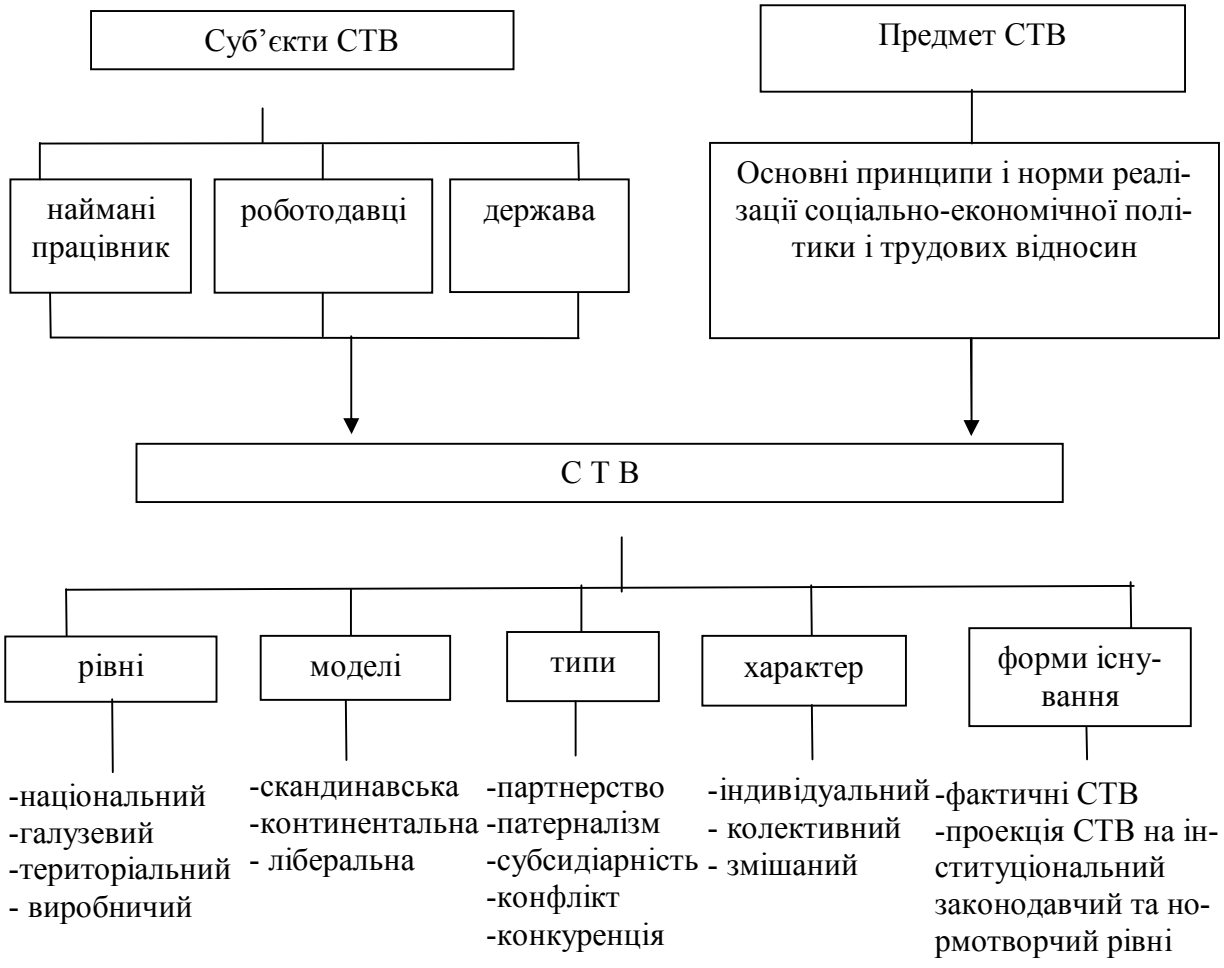

Рис. 1. Структура системи соціально-трудових відносин

До умов, в яких в нашій країні формуються та розвиваються соціально-трудові відносини, треба, в першу чергу, віднести такі зовнішні та внутрішні чинники: світова політика та економіка; рівень розвитку суспільства; рівень розвитку науки, техніки, технології; географічне та адміністративне положення місцевості; галузь господарства, до якої належить організація та інші. Зовнішні та внутрішні чинники треба розглядати відносно суб'єктів соціально-трудових відносин.

Комплексна характеристика соціально-трудових відносин передбачає з'ясування сутності таких категорій, як суб'єкт, предмет відносин у соціально-трудовій сфері, їхні типи та рівні. У сукупності ці елементи та відносини утворюють систему соціально-трудових відносин.

В економічних науках "система" – це сукупність 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 та цілісність. Структура системи соціально-трудових відносин наведена у вигляді схеми (рис. 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.

Одним з важливих чинників поліпшення СТВ є врахування особливостей розвитку національної економіки, стану національної свідомості. Існуючі проблеми можуть бути вирішені при використанні накопиченого досвіду та постійного пошуку нових підходів до їх розв'язання.

Крім очевидних недоліків (соціальна несправедливість, недотримання бізнесом принципу соціальної відповідальності, низька якість життя), в сфері СТВ помітними стали позитивні зрушення.

- поява різних форм власності, усунення монополії держави на використання робочої сили;
- зростання гнучкості ринку праці;

Література

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: 7-е изд., доп. - М.: Норма, 2007. — 448 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
3. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. – К. : КНЕУ, 2005. – 230 с.