

Лілія ГОЛОВКО

кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник,
Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи
НАН України, м. Київ

Валентина ЖАХОВСЬКА

кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник,
Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи
НАН України, м. Київ

Орест ЦІСЕЦЬКИЙ

кандидат економічних наук,
доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки,
Тернопільський національний економічний університет

НАПРЯМИ ТА ШЛЯХИ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Розглянуто і проаналізовано сучасний стан соціально-трудоових відносин в Україні та обґрунтовано напрями та шляхи їх економічної та соціальної модернізації.

Ключові слова: соціально-трудоові відносини, модернізація, трансформація, інновації, управління персоналом.

Глобальні можливості комунікацій між країнами і людьми стають все більш нерівномірними та соціально несправедливими. Якщо не будуть створені адекватні регулятивні норми та механізми управління глобалізаційними процесами, маргіналізація бідних країн і незаможного населення набиратиме оберті. В Україні актуалізація таких аспектів цієї проблеми, як низький рівень життя населення, бідність, безробіття та непродуктивна зайнятість значної його частини вимагає формування принципово нових підходів до розробки соціально-трудоової політики держави відповідно до вимог модернізації.

Традиційно терміном „модернізація” позначали процеси оновлення об’єктів матеріального виробництва, тобто їх реконструкцію, докорінну зміну або перебудову на принципах науково-технічного прогресу. Починаючи з 90-х років, у наукових колах і господарській практиці почала популяризуватися концепція модернізації економіки, яка, на відміну від традиційної, орієнтувалася на істотне підвищення її конкурентноздатності, забезпечення позитивних структурних зрушень відповідно до новітніх світових тенденцій. Сучасна теорія модернізації соціально-трудоових відносин, виникнення якої обумовлено прискоренням загальних процесів економічного та технологічного розвитку, передбачає активізацію зрушень, насамперед, у економічній та соціальній сфері, раціоналізацію суспільних відносин та трансформацію інфраструктури згідно із стандартами модифікованого глобального простору.

Система соціально-трудоових відносин є об’єктом дослідження багатьох вчених. Значний доробок у дослідженні цих проблем мають С. Бандур, Д. Богиня, В. Брич, О. Грішнова, Т. Заяць, А. Колот, О. Уманський Л. Шаульська, та ін. Однак, варто зазначити, що науковці недостатню увагу звертають на питання вдосконалення

соціально-трудоових відносин, їх модернізацію відповідно до потреб сучасного економічного середовища в країні.

Мета статті - обґрунтувати напрями та шляхи економічної та суспільної модернізації соціально-трудоових відносин в Україні.

Економічна модернізація передбачає запровадження найбільш ефективних принципів та механізмів управління соціально-економічними процесами в країні. Її головна спрямованість - це диверсифікації напрямів, удосконаленні форм і засобів економічної політики з метою надання їй системного характеру. Вона потребує відповідної якості людського і соціального капіталу.

Економічна модернізація соціально-трудоових відносин здійснюється переважно через реалізацію основних функцій власності, тобто можливість акумулювати необхідні капітали, раціонально використовувати ресурси, стимулювати активність суб’єктів господарювання. Дієва система соціально-трудоових відносин спирається на органічну єдність приватних форм власності (індивідуальна, акціонерна, корпоративна), комунальної (власність місцевих органів влади і місцевого самоврядування) і державної як гаранта загальнонаціональних економічних інтересів. Головною ознакою соціально-трудоових відносин має бути соціальна спрямованість та забезпечення надійних соціальних гарантій [1].

У результаті трансформації економічної системи виникли й інтенсивно розвиваються нові типи соціально-трудоових відносин, зокрема ті, що формуються на базі приватної власності. Оскільки у процесі роздержавлення змінюються характер, масштаби та спрямованість економічних та соціальних процесів, основними напрямками модернізації має бути розробка підходів до реалізації можливостей великого приватного капіталу, який у контексті глобальної

інтеграції забезпечує значні конкурентні переваги. При цьому необхідно враховувати, що зростання приватної форми капіталізації, з одного боку, формує зацікавленість у виході з периферії приватного капіталу на національний рівень, з іншого – приватизаційний капітал у посткризовий період все ще знаходиться на стадії персоніфікації (задоволення лише окремих інтересів власників), а не сприяння розвитку національної економіки [2, с. 36].

Спрямованість процесів економічної модернізації обумовлена відповідністю змісту приватизації інтересам і потребам різних соціальних груп і верств населення, вона значною мірою залежить від характеру взаємодії всіх суб'єктів приватизації. Особливого значення набуває створення соціального механізму приватизації з надійним зворотним зв'язком, який дав

О.Харта, в яких основний акцент було зроблено на вивчення специфіки укладання домовленостей між працедавцями та найманими працівниками [3, с. 32].

Соціальна модернізація передбачає оптимальне збалансування захисної та виробничої функції трудового права, за допомогою яких має забезпечуватись рівновага інтересів працівників і роботодавців на основі удосконалення механізму правового регулювання трудових відносин між ними.

Основними напрямками соціальної модернізації цих відносин є:

- зміни у сфері зайнятості населення, поява нових нестандартних форм (дистанційна зайнятість, запозичена праця, вторинна зайнятість);
- реформування форм і систем заробітної плати,

підвищення рівня і якості життя населення; покращення якості робочої сили через доктрину "соціалізованого" ставлення до довілля: розвиток

визначення дефіциту кадрів, коректування державного замовлення на дефіцитні спеціальності має вагоме значення для регіонів з розвинутою промисловістю, де

інститутів громадянського суспільства, які продукують більш цивілізовані суспільні відносини [5, с. 20]; посилення ролі міжнародних правових норм у сфері соціально-трудових відносин.

На сучасному етапі характерною рисою соціально-економічного розвитку є зростання нерівності у розподілі доходів населення, що підсилюється гнучкістю ринку праці, поширенням нестандартних форм зайнятості, соціальним відчуженням. Деструктуризація соціальних інститутів виявляється в соціальній маргіналізації та її категоризації (прекаріати, паупери, андерклас, люмпени, кримінально-деструктивні соціально активні страти, соціальний мігрант та ін.).

Основним напрямком модернізації соціально-трудових відносин у цьому аспекті має бути: підвищення ролі інституту сім'ї, інституту культурного середовища з метою відновлення системи цінностей, соціальних норм і правил; диференціація, спеціалізація установ через виділення сформованих структур для забезпечення більш професійного виконання визначених функцій. Реалізація здійснюється через моніторинг суспільних змін адаптації населення, груп, окремих індивідів, спільнот до соціальних трансформацій.

Одним із шляхів модернізації соціально-трудових відносин є інноваційний підхід, який передбачає впровадження інвестицій на ринку праці і ринку освітніх послуг приватними інвесторами і домогосподарствами. Сучасним системоутворюючим елементом у понятті "партнерство" є співробітництво, при якому державні, приватні і суспільні інститути виступають як рівноправні партнери.

Соціальне партнерство (СП) передбачає конструктивно взаємовигідну співпрацю між трьома секторами суспільства – державними структурами, комерційними підприємствами і некомерційними з метою вирішення проблем соціального сектору в інтересах всього населення або його окремих груп. Різновидністю СП є державно-приватне партнерство, питаннями діяльності якого має займатись єдиний державний орган.

Необхідність у державно-приватному партнерстві в першу чергу виникає на об'єктах державної власності, у сферах громадського, суспільного користування. З метою реалізації новітніх суспільно значущих проектів державно-приватне партнерство особливо актуальне у сферах охорони здоров'я і освіти. Новим напрямком модернізації соціально-трудових відносин є створення

концентрується науково-технічний потенціал держави. Доцільним є реалізація механізму інформування потенційних абітурієнтів про рівень обраної професії і встановлення системи орієнтирів при виборі майбутньої професії.

Інноваційний підхід модернізації соціально-трудових відносин передбачає формування інноваційної культури через систему освіти і підготовки кадрів, зорієнтованої на інноваційний розвиток; зміцнення правової бази; пожвавлення підприємницької діяльності громадян; активізацію громадянської думки, підвищення управлінської культури тощо.

Суттєвим елементом модернізації соціально-трудових відносин є оновлення системи управління персоналом через впровадження системи стимулювання керівних кадрів як найбільш дієвого каталізатора в підвищенні трудової активності. Основними сучасними інструментами матеріального стимулювання є: створення і реалізація компенсаційних, соціальних пакетів, бонусних програм, до яких належать квартальні і річні бонуси, які, у свою чергу, виступають мотивуючим чинником до тривалої роботи в тій чи іншій структурі. Серед сучасних інструментів нематеріального стимулювання доцільно виділити ефективність використання новітніх методів менеджменту, впровадження концепції партисипативного управління, тобто залучення працівників до управління справами виробництва, що особливо актуально у корпоративних організаціях. Участь в управлінні виробництвом є ефективним засобом використання потенціалу людських ресурсів, їх організації та розвитку.

У сучасних умовах найуспішнішими організаціями і бізнес-структурами стають ті, що використовують нові економічні підходи та системи, створюють інтелектуально наповнені технології, надають креативні маркетингові, консалтингові та юридичні послуги, удосконалюють програмне забезпечення. До таких структур обов'язково входять власні дослідні центри, потужні юридичні компанії, що здійснюють ліцензування нових ідей та їх патентування, засновують навчальні заклади як для підготовки, так і для перепідготовки кадрів, трейдингові та провайдерські компанії, які виводять на світові ринки інтелектуально наповнену продукцію.

Основним джерелом конкурентоспроможності, лідерства й переваг стає людський інтелект – здатність народжувати нові смисли, інновації й інноваційні системи, спроможність моделювати й будувати

цільового фонду – "ендаумент", призначеного для використання в некомерційних цілях, для фінансування організацій освіти, медицини, культури [6, с. 167].

У контексті дослідження інституційних основ формування та відтворення кадрового потенціалу країни можна виділити три блоки: освітній (готує

майбутнє, вміння пристосовуватися до умов динамічного середовища. Використання переваг з потенційними вигодами, які властиві суспільству нового типу, можливе через реалізацію кластерної системи господарювання, яка забезпечить створення нових робочих місць та зростання обсягів залучення

до політичної системи, внутрішньої і зовнішньої безпеки.

Список літератури

1. Філіпченко А. С. Модернізація економіки України в умовах глобалізації [Електронний ресурс] / А. С. Філіпченко; Київський університет ім. Т. Шевченка, 2000. – Режим доступу: <http://www.3w.mk.ua/Site3W/00000094.htm>.
2. Ушенко Н.В. Приватизаційні важелі трансформаційних процесів у соціально-трудових відносинах / Н.В. Ушенко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2009. – № 4 (8). – С. 35-41.
3. Мортіков В. В. Імпліцитні угоди в сучасній економіці / В. В. Мортіков // Економічна теорія. – 2010. – № 4. – С.32-38.
4. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] 2009. – Режим доступу: http://shakhtarsk-trud.at.ua/news/proekt_trudovogo_kodeksu_ukrajini/2010-11-22-45
5. Колот А. М. Соціальна згуртованість суспільства як доктрина: основні засади, причини актуалізації, складові розвитку / А.М. Колот // Економічна теорія. – 2010. – №1. – С.18-28.
6. Мартякова Е.В. Инновационные технологии в системе гармонизации рынков труда и образования / Е.В. Мартякова // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2010. – №2. – С.160-169.
7. Моторна І. І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток: автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Моторна І. І. – Київ, 2009. – 20 с.

РЕЗЮМЕ

Головко Лилия, Жаховская Валентина, Цисецкий Орест

Направления и пути модернизации социально-трудовых отношений в Украине

Рассмотрены и проанализированы современное состояние социально-трудовых отношений в Украине и обоснованы направления и пути их экономической и социальной модернизации, которые должны представлять собой комплексный процесс реформирования существующих и создание новых политических, правовых, экономических и общественных институтов, а также заимствование тех культурных норм, которые соответствуют лучшим стандартам и ценностям демократических стран.

RESUME

Holovko Lilia, Zhahovs'ka Valentyna, Tsisets'kyi Orest

Areas and ways of modernization of social and labour relations in Ukraine

The current state of social and labor relations in Ukraine is considered and analyzed. Reasonable directions and ways of their economic and social modernization, which should be presented as a comprehensive process of reform of existing and creation of new political, legal, economic and social institutions, as well as the borrowing of cultural norms that meet the highest standards and values of democratic countries are determined.

Стаття надійшла до редакції 26.10.2011 р.