

Розвиток концепції соціально- трудових відносин у світлі вчення академіка В. Вернадського

В. КОВАЛЬОВ,
доктор економічних наук,
Українська інженерно-педагогічна академія
м. Харків

У статті розкрито напрями розвитку концепції соціально-трудових відносин (СТВ) в Україні і у світі на підставі міждисциплінарних досліджень у світлі вчення академіка В. Вернадського. Розкрито напрям формування гармонічних СТВ на економічних і морально-етичних принципах у відповідності до законів існування природи і розвитку суспільства. Розроблено методологічні підходи до кількісної оцінки міри відповідності суспільних відносин основному економічному закону соціально регульованих ринкових відносин та об'єктивному закону оплати праці.

В статье раскрыты направления развития концепции социально-трудовых отношений (СТО) в Украине и в мире на основе междисциплинарных исследований в свете учения академика В. Вернадского. Раскрыты направления формирования гармоничных СТО на экономических и морально-этических принципах в соответствии с законами существования природы и развития общества. Разработаны методологические подходы к количественной оценке меры выражения общественных отношений соответственно основному экономическому закону общества социально-регулируемых рыночных отношений и объективному закону оплаты труда.

The article reveals the directions of the concept of social and labor relations (SLR) in Ukraine and in the world on the basis of interdisciplinary researches in the light of the doctrine of Academician V. Vernadsky. The direction of creating the harmonious SLR on economic, moral and ethical principles in accordance with the laws of nature and the existence of society has been disclosed. Methodological approaches to quantify the expression of public relations measures according to basic economic laws of society of socio-regulated market relations and the objective law of wages have been developed.

Ключові слова: суспільні, соціально-трудові, ринкові відносини; міждисциплінарні дослідження; закони: природи, основний економічний, оплати праці; концепція; гармонічність; міра визначення.

Постановка проблеми. Осмислення духовної спадщини видатного українського і світового вченого академіка В. Вернадського призводить до висновку про довічне поєднання закономірного розвитку природи, людства, як її утворення, і суспільства на нашій планеті. Зокрема, за поглядами В. Вернадського, між живою природою, що тонкою плівкою оточує геологічний шар земної кулі і утворює біосферу, в якій зародилося і розвивається життя, та людським розумом і думкою суспільства, які утворюють ноосферу, існує історично, біологічно і геологічно визначений зв'язок. Він відповідає вимогам законів розвитку природи і людства.

Ось як про цей зв'язок писав В. Вернадський ще в тридцять років ХХ ст.: «... створення ноосфери з біосфери є природне явище, більш глибоке і міцне в

своїй основі, ніж людська історія. Воно потребує проявлення людства як єдиного цілого. Це його обов'язкова передумова»¹.

Дивлячись у майбутнє, В. Вернадський цілком слушно вважав, що як людство, так і його цивілізація функціонує за довічним покликанням законів природного і суспільного розвитку, яким повинна відповідати життєдіяльність людства, а саме: «Цивілізація культурного людства, оскільки вона з'являється формою організації нової геологічної сили, що створюється в біосфері, – не може бути перервана або знищена, бо це є велике природне явище, що відповідає історично, вірніше геологічно, структурі організаційності біосфери. Утворюючи ноосферу, вона всіма коріннями пов'язується з цією земною оболонкою, чого раніше в історії людства в скільки-небудь порівняльній мірі не було»². І як

¹Вернадский В. И. Биосфера и ноосфера / В. И. Вернадский. – М.: Айриспресс, 2004. – 576 с.

²Вернадский В. И. Биосфера и ноосфера / В. И. Вернадский. – М.: Айриспресс, 2004. – С. 277.

зазначив професор М. Кім, В. Вернадський у вченні про ноосферу головну роль приділяв єдності всіх наук, людської праці і рівноваги живої і неживої природи³.

Виходячи з таких поглядів В. Вернадський стверджував, що, незважаючи на перешкоди розвитку світу у вигляді природних катаклізмів і суспільних протиріч, що сприяють світові і локальні війни, революції та інші способи руйнації продуктивних сил, розвиток біосфери і ноосфери відбувається певним стратегічним напрямом. Саме такі оптимістичні висновки є підґрунтям для визначення спрямованості розвитку світової науки і практики та, зокрема, економічної науки, особливо науки про суспільні та соціально-трудові відносини. Цей розвиток відбувається всупереч загостренню в певні часи суспільних протиріч між працею і капіталом. Як, наприклад, у сучасній Україні та деяких інших країнах світу загострилися протиріччя в економічній, соціальній, політичній, ідеологічній, моральній, релігійній, військовій і інших сферах людського буття. Це загострення спровоковане спрямуванням окремих розвинутих країн до світового панування, яке виходить за межі вимог законів розвитку суспільства і природи нашої планети.

Відомо, що соціально-трудові відносини, як економічна категорія, формуються у відповідності до природи самої праці і відіграють визначальну роль у розвитку продуктивних сил і виробничих відносин у суспільстві. Тобто характер соціально-трудових відносин визначає стратегічні напрями розвитку людства, а за свідченням академіка В. Вернадського соціальні умови існування людства залежать від об'єктивних законів існування і розвитку планети Земля.

Ось як про значення соціально-трудових відносин сказано у підручнику з економіки праці та соціально-трудових відносин, складеного групою науковців під керівництвом професора А. Колота: «Соціально-трудові відносини без перебільшення є наріжним каменем усієї системи відносин у суспільстві. Саме через них взаємозв'язуються і виявляються економічний і соціальний напрямки економічного розвитку...» і далі: «Лише безпосередньо праця

уможливило реальне поєднання робочої сили і засобів виробництва, і власне в процесі праці формується особлива система відносин, які становлять підвалини, стрижень суспільних відносин»⁴.

У такій системі поглядів, як сама праця, так і її соціально-економічний результат – соціально-трудові відносини, а відповідно і відносини суспільні, є продуктом існування нашої планети і об'єктивних законів розвитку її природи. Звідси розвиток суспільних відносин можливий лише за відповідності законам розвитку природи. Саме таке тлумачення історичної неминучості розвитку людства і його суспільних відносин залежно від умов розвитку й існування нашої планети впливає з основ вчення академіка В. Вернадського про біосферу і ноосферу.

Звідси формування суспільних відносин, побудованих на принципах насильницьких методів усунення соціальних протиріч, які досі відбуваються у світі і були передбачені в публікаціях В. Вернадського, протирічать законам самої природи і в кінцевому рахунку повинні підштовхнути суспільство до побудови гармонійних соціально-трудових відносин. Інакше руйнівними діями у природі і суспільстві людство призведе до загибелі всього живого і самої планети.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем соціально-трудових відносин значну увагу приділили такі вчені як А. Колот, Е. Лібанова, О. Грішнова, Д. Богиня, М. Кім, О. Амоша, Р. Колосова, В. Бобков, Б. Генкін, М. Волгін, В. Роїк і ін. Та пальма першості у визначенні сутності соціально-трудових відносин, їх складу, значення, напрямів і перспектив розвитку мабуть таки належить відомому українському вченому професору А. Колоту, який за останні роки з цього приводу видав ряд суттєвих наукових праць [3; 4; 5; 6; 7 і ін.]⁵⁻⁹.

Але в працях відомих вчених-економістів соціально-трудові відносини, щільно пов'язані суспільними відносинами розподілу, завбільшки розглядаються з боку виявлення тенденцій і шляхів розвитку їх в контексті економічної теорії. Бракує наукових праць, в яких би були розкриті методологічні підходи до кількісної оцінки міри здатності суспільно-розподільчих відносин обслуговувати соціально-економічну політику держави, та відповідати сус-

³Кім М. Н. Возможен ли переход биосферы в ноосферу? / М. Н. Ким // Социальная экономика. – №1, 2013. – С. 74–80.

⁴Вернадский В. И. Биосфера и ноосфера / В. И. Вернадский. – М.: Айриспресс, 2004. – С. 105.

⁵Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. – 2-ге вид., без змін. – К.: КНЕУ, 2008. – 230 с.

⁶Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.

⁷Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

⁸Колот А. М. Розвиток наук про працю та соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарності / А. М. Колот // Соціально-трудові відносини. – 36. наук. пр. – № 2 (8). – К.: КНЕУ, 2014. – С. 7-26.

⁹Колот А. М. Наука про працю і соціально-трудові відносини: становлення, начала теоретико-методологічного оновлення / А. М. Колот // Формування ринкової економіки: 36. наук. пр. – Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 2. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 15-35.

пільно-економічній природі соціально-трудових відносин.

Тому метою статті є виявлення основних класифікаційних ознак, для кількісної оцінки рівня, змісту і суспільного характеру праці і соціально-трудових та суспільних відносин і напрямів їх розвитку в умовах соціально орієнтованого ринкового виробництва.

Виклад основного матеріалу. В економічній літературі зустрічаються різні підходи до визначення сутності праці. Найбільш розширювальне тлумачення сутності праці знаходимо в творах наукового колективу КНЕУ ім. Вадима Гетьмана¹⁰, за яким: «Праця – це свідомо, цілеспрямована діяльність; докладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи на цінності і блага, котрий здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонук; це вияв людської особистості».

Але в цій формулі чітко не визначено соціально-суспільний результат та джерело продуктивності праці. До того ж допущена зайва деталізація чинників здійснення праці, перелік яких обмежений.

Тому у нашому уявленні, з точки зору суспільного і подвійного характеру та природи виникнення праця представляє собою процес функціонування людського потенціалу, результатом якого є створення необхідних цінностей, що задовольняють матеріальні і духовні потреби людей, та їх соціально-трудових відносин, відповідних до існуючої економічної формації.

Отже, у визначенні сутності категорії «соціально-трудові відносини» провідну роль мають відігравати: зміст і суспільний характер самої праці, а також суб'єкти власності та принципи рівноваги їх соціально-економічних інтересів.

Відносно суб'єктів соціально-трудових відносин загально визначено, що основними з них є: наймані працівники (власники робочої сили), роботодавці (власники засобів виробництва, виробничих і фінансових ресурсів (окрім трудових)), а також держава як гарант інституціональних форм регулювання соціально-трудових відносин. Підкреслимо, що автори наукової праці¹¹ цілком справедливо розгля-

дають соціально-трудові відносини як відношення між роботодавцем і найманим працівником «з приводу умов наймання, включаючи зміст і обсяг роботи, оплати праці та соціальної гарантії, умови праці»¹². Додамо: а також – з приводу створення, реалізації, розподілу, привласнення та споживання знову створеної цінності, а це вже є відносини між працею та капіталом. Звернемо увагу на те, що останнє є умовою перетворення людського потенціалу на людський капітал.

Стосовно типів соціально-трудових відносин, як вважав В. Вернадський, і вважають автори роботи¹³ за необхідне перехід від конфліктного і дискримінаційного типу партнерства до солідарного соціального типу, який забезпечує рівновагу, баланс економічних інтересів суб'єктів власності і гармонізацію відносин між найманою працею і капіталом, та які спонукають суспільство до злагоди, спокою і прогресивного розвитку продуктивних сил.

Саме бурхливий розвиток продуктивних сил, науково-технічний прогрес, глобалізація економік країн світу, охоплення інформативною технологією виробництв вимагає і призводить до гармонізації суспільних відносин в усьому світі. Зокрема, про що також свідчать автори роботи¹⁴, які вважають, що глибокі зміни у структурі, змісті, характері соціально-трудових відносин: «... слід пов'язувати перед усім з науково-технічним прогресом у його мінімальному форматі, а саме з поступовим переходом до інформаційного способу виробництва, до економіки знань»¹⁵.

Погоджуючись в принципі з визначенням впливу інформатизації виробництва і суспільства на зміну соціально-трудових відносин, слід, однаково, зауважити, що цей вплив відбувається опосередковано через зміну рівня, структури, ефективності і корисності для людини продуктивних сил. Тому інформатизація не є ні інформатизоване суспільство, ні спосіб виробництва, ні економічна формація, ні «постіндустріальна інформаційна економічна система», як про це пишуть автори роботи¹⁶ і не тільки вони, бо це технологічна категорія, категорія продуктивних сил суспільства. Останні на певному рівні їх розвитку призводять до необхідності зміни суспільного ладу, відповідного до вимог законів розвитку природи і суспільства, як про це писав В. Вернадський. Отже, у зв'язку з інформатизацією

¹⁰Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колога. – К. : КНЕУ, 2009. – С. 13.

¹¹Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колога. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

¹²Там само. – С. 119.

¹³Там само. – С. 120.

¹⁴Там само.

¹⁵Там само.

¹⁶Там само. – С. 149.

продуктивних сил суспільства відбуваються зміни змісту праці, її інтелектуалізації, підвищенні якості, рівня оплати, що визначальним чином впливає на суспільний характер соціально-трудових відносин. Звідси, розвиток продуктивних сил є першопричиною зміни суспільного устрою в країнах і світі, а відповідність гармонійних виробничих відносин, в яких поки що економічні умови життєдіяльності людини превалюють над іншими умовами, потребують, перш за все, кількісного визначення. Бажано також визначити методологічні підходи до кількісної оцінки міри відповідності суспільно-виробничих відносин між власниками робочої сили і засобів виробництва вимогам об'єктивних закономірностей.

За нашими переконаннями, ці питання є визначальними в теорії соціально-трудових відносин, які, як відомо, відбуваються між багатьма суб'єктами, але основними серед них є наймані працівники і роботодавці, бо вони є носіями протирічливих суспільних (виробничих) відносин, а соціально-трудові відносини за поглядами більшості вчених виявляються за такими їх проявами як зайнятість, винагорода за працю, організація та ефективність праці¹⁷.

Стосовно поняття «найманий працівник» і «роботодавець», то як зауважує А. Колот, у чинних нормативно-правових актах та в економічній літературі воно має досить широке та неоднозначне тлумачення. За його посиланням: «Як економісти, так і юристи досі шукають найточніше визначення цього поняття»¹⁸. У цій науковій праці також надано як найбільш загально сприйнятне визначення поняття «роботодавець» і «найманий працівник». Зокрема, сутність категорії «роботодавець» визначено як «...сторона соціально-трудових відносин – юридична чи фізична особа, яка є власником засобів виробництва, створює робочі місця та використовує найману працю згідно з трудовим договором (контрактом)»¹⁹. Та на відміну від визначень інших авторів важливим тут є посилання на власність і найманий статус праці, бо це частково виражає суспільний характер трудових відносин. Але посилання на такі конкретні риси характеристики роботодавця, як створення робочих місць, або форму трудового договору не охоплює усього різноманіття таких рис, отже в одній формулі не виражає багатогранність цієї категорії. Тому, в нашому розумінні, роботодавець – це юридично і соціально відповідальний власник засобів виробництва, його виробничих і фінансових ресурсів, який управляє власністю і

користується найманою працею та певною часткою її економічних результатів з метою утримання виробництва і задоволення власних потреб, або уповноважений власником керівник, який діє в межах наданих йому функцій.

Саме таке визначення сутності поняття «роботодавець» дає уявлення про суспільний характер соціально-трудових відносин залежно від форми власності на засоби праці та про соціальну відповідальність бізнесу перед найманими працівниками. Тому соціальна відповідальність бізнесу перед найманою працею виражає суспільно-економічну природу соціально-трудових відносин, незважаючи на те, що більшість дослідників визначають сутність цієї категорії як функцію забезпечення успішності бізнесу, ігноруючи його розподільчу функцію. Звідси, за нашою думкою, категорію соціальної відповідальності бізнесу потрібно розглядати як використання господарюючими суб'єктами результатів виробничої і іншої діяльності з метою задоволення науково обґрунтованих соціальних потреб суспільства на основі благодійності, а також інституціонально задіяних стандартів, норм і механізму управління виробництвом і споживанням.

Стосовно сутності категорії найманого працівника його визначення виражено в наступній формі: «Найманий працівник – сторона соціально-трудових відносин – фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю»²⁰.

Зауважимо, що таке визначення сутності найманого працівника не розкриває соціально-економічну природу найманої праці і соціально-трудових відносин у ринковому виробництві. Зокрема, в зазначеній формулі відсутні вказівки про власність найманого працівника на робочу силу, вартісну форму її вираження, рівень і форму винагороди за працю відповідно до вартості робочої сили. Тобто відсутня характеристика його сутності з боку суспільного характеру праці і відносин між роботодавцем і найманим працівником, які можливо кількісно виражати певною мірою.

Отже, на наш погляд, сутність категорії «найманий працівник» може бути розкрита таким чином: найманий працівник – це власник свого людського потенціалу, який за трудовим договором надає право роботодавцеві використовувати його на встановлений строк в існуючих виробничих умовах з метою досягнення певного економічного результату, за що роботодавець повинен виплачувати праців-

¹⁷Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – С. 112.

¹⁸Там само. – С. 114.

¹⁹Там само. – С. 115.

²⁰Там само. – С. 116.

никові заробітну плату або надавати інші види доходу на рівні, еквівалентному вартості робочої сили.

На нашу думку, спроби знайти критерій кількісної оцінки міри визначення рівня суспільних відносин пов'язані з економічними категоріями людський капітал та трудовий потенціал.

На відміну від загальновідомих тлумачень сутності цих категорій, за якими трудовим потенціалом вважаються природжені і надбані якості людини: здоров'я, здібності, рівень освіти, знань, професійної підготовки, мотиви тощо, ми відносимо їх до категорії людського потенціалу. Саме такі якості визначають рівень продуктивної сили індивідууму в спокійному або потенційному стані. Фактичний же рівень цих можливостей людини може бути проявлено у сфері праці, в сполученні і взаємодії із засобами виробництва і виробничими ресурсами (матеріальними і енергетичними). Результатом такого сполучення і взаємодії можуть бути цінності, що задовольняють матеріальні або духовні потреби людей, тобто споживчі вартості. У такому разі людський потенціал вже перетворюється на трудовий потенціал, тобто людський потенціал особистості, збільшений (прирощений) за рахунок засобів виробництва і технологічної енергії (елементи фізичного капіталу), який з технологічної точки зору перетворюється на продуктивну силу особистості. Як економічна категорія такий трудовий потенціал виступає за умов капіталізації людського потенціалу у виробничій сфері, яка відбувається за стадіями суспільного виробництва: створення споживчої вартості, її реалізація, розподіл як знов створеної цінності між найманими працівниками і роботодавцями, її привласнення і споживання. В результаті цього кругообігу люд-

ський потенціал особистості перетворюється в його людський капітал.

У ринкових умовах сполучення людського і фізичного капіталу стає вартісним виразником трудового потенціалу і класових протиріч між найманими працівниками і роботодавцями. Його рівень ($\Sigma_{\text{ТП}}$) можливо визначити за такою пропонованою нами формулою:

$$\Sigma_{\text{ТП}} = \frac{V_{\text{двф}}}{T} + \frac{V_{\text{влк}}}{I_{\text{сц}}} + \Delta V_{\text{ілк}} + \Sigma V_{\text{аовф}} + \Sigma_{\text{ер}}, \quad (1)$$

де $V_{\text{двф}}$ – витрати на довиробниче формування людського капіталу, млн. грн.;

T – середня кількість років довиробничого формування людського капіталу;

$V_{\text{влк}}$ – середньорічні відтворювальні витрати на людський капітал (приймається на рівні середньорічної зарплати на одного працівника з включенням відрахувань на соціальні потреби), млн. грн.;

$I_{\text{сц}}$ – індекс споживчих цін;

$\Delta V_{\text{ілк}}$ – середньорічні інвестиції в людський капітал на інноваційному етапі виробничого середовища, які впроваджуються самим працівником або роботодавцем на професійне навчання, млн. грн.;

$\Sigma V_{\text{аовф}}$ – середньорічні амортизаційні відрахування за основні виробничі фонди, які припадають на одного працівника, млн. грн.;

$\Sigma_{\text{ер}}$ – середньорічні витрати на технологічну енергію, які припадають на одного працівника, млн. грн.

Використання такого методологічного підходу дало можливість визначити рівень і структуру трудового потенціалу, його зміну на прикладі Донецького регіону у 2010–2012 рр. (табл. 1).

Таблиця 1

Зміна рівня і структури трудового потенціалу Донецького регіону у 2010–2012 рр.

Показник	Рівень показників по роках							
	трудового потенціалу, млн. грн.			2012 до 2010, %	структури, %			2012 до 2010, %
	2010	2011	2012		2010	2011	2012	
1. Довиробничий людський капітал	2411,0	2776,2	3791,4	157,3	2,86	2,39	2,91	101,7
2. Відтворювальний людський капітал	67827,7	96044,2	106801,1	157,5	80,46	82,54	82,02	101,9
3. Інноваційний людський капітал	1694,4	2401,0	2670,0	157,6	2,01	2,07	2,05	102,0
4. Разом людський капітал	71933,1	101221,4	113262,5	157,5	85,33	87,00	86,98	101,9
5. Амортизація основних засобів	5622,8	6885,5	7701,9	137,0	6,67	5,90	5,91	88,6
6. Технологічна енергія	6744,0	8262,6	9242,2	137,0	8,00	7,10	7,09	88,6
7. Разом фізичний капітал	12366,8	15148,1	16944,1	137,0	14,67	13,00	13,02	88,8
8. Разом трудовий потенціал	84299,9	116369,5	130206,6	154,5	100,0	100,0	100,0	x

Джерело: розроблено автором за показниками: Статистичний щорічник Донецької області за 2010–2012 рр. – Донецьк: Облстат.

Таблиця 2

Вихідні дані для розрахунку розподілу доданої вартості між основними суб'єктами соціально-трудоових відносин в Україні (за даними 2011 р.)*

Показник	Одиниця вимірювань	Рівень показників
1. Додана вартість	млн. грн.	136600,00
2. Фонд оплати праці з соціальними відрахуваннями (37,5 %) (фактичний)	млн. грн.	863652,60
3. Валовий прибуток підприємств (П _{вал})	млн. грн.	502422,00
4. Частка людського капіталу в структурі трудового потенціалу (I _{чв})	%	82,84
5. Частка елементів фізичного капіталу в структурі трудового потенціалу (I _{чв})	%	17,16

* Розроблено автором за показниками статистичного збірника: *Україна у цифрах 2011*. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 243 с.

Як свідчать показники табл. 1, основним елементом структури трудового потенціалу є людський капітал, частка якого у 2012 р. зросла в порівнянні з 2010 р. на 1,9% і склала 86,98% від вартості трудового потенціалу. Частка елементів фізичного капіталу за цей період знизилась на 11,2% і склала у 2012 р. 13,02%, що свідчить про зростання ролі людського чинника у соціально-економічних процесах, а також про можливість, і що головне, визначати пропорції розподілу доданої вартості між найманими працівниками і роботодавцями, тобто кількісно визначати міру вираження суспільно-розподільчих відносин.

Отже, виходячи з такої концепції визначення сутності трудового потенціалу стає можливим предметно розуміти і визначати соціально-трудоові відносини та методи їх регулювання відповідно до головно-го (економічного) чинника розвитку.

Та все ж кількісним виразником соціально-трудоових відносин, з яких формуються суспільні відносини в країні, стають пропорції розподілу доданої вартості між найманими працівниками і роботодавцями відповідно до частки їх особистої власності на людський або фізичний капітал.

Згідно з такою теоретичною установкою стає можливим проведення розрахунків маси знов створеної цінності (доданої вартості) (У_{чтп}), яка належить основним суб'єктам соціально-трудоових відносин (власникам), за такою пропонованою нами формулою:

$$U_{чтп} = D_{ц} \times I_{чв} / 100, \quad (2)$$

де D_ц – додана цінність (вартість), млн. грн.;

I_{чв} – частка власників капіталу (людського або фізичного), в сумі доданої вартості %.

Для прикладу розрахунків використано вихідні дані показників народного господарства України у 2011 р. (табл. 2).

Звідси: частка найманих працівників (У_{чтп}) складає:

$U_{чтп} = 1316600 \times 82,84 / 100 = 1090671,44$ млн. грн.;
частка роботодавців (У_{чр}):

$U_{чр} = 1316600 \times 17,16 / 100 = 225928,56$ млн. грн.

Додатковий фонд заробітної плати, що виявляється при перерозподілі доданої вартості відповідно структури трудового потенціалу (ФОП) пропонуємо визначати за такою формулою:

$$\Delta \text{ФОП} = U_{чтп} - \text{ФОПф}, \quad (3)$$

де ФОПф – фактичний фонд заробітної плати, млн. грн.

$\Delta \text{ФОП} = 1090671,44 - 863652,6 = 227018,84$ млн. грн.

Розрахунок частки валового прибутку, як власності роботодавців, яка використовується для виробничого розподілу і власних потреб (У_{вр}) може бути проведено за такою рекомендованою нами формулою:

$$\Delta U_{вр} = P_{вал} - U_{чр}, \quad (4)$$

де P_{вал} – валовий прибуток, млн. грн.

$U_{вр} = 502422 - 225928,56 = 276493,44$ млн. грн.

Ця сума (276,5 млрд. грн.) призначена для виробничого розподілу знов створеної вартості у вигляді виплати податків, утворення інноваційного фонду тощо. А сума 225928,56 млн. грн. може бути використана для соціального розподілу між найманими працівниками і роботодавцями за трудовими показниками і за власністю у вигляді дивідендів, опціонів, премій тощо.

Отже, якщо суспільні відносини у класовому їх бутті виражають сутність експлуатації найманих працівників і тому виявляються найбільш вагомим (основним) елементом соціально-трудоових відносин, в яких виокремлюються суспільно-виробничі відносини, що продукують економічний устрій суспільства, то інші їх елементи або безпосередньо пов'язані з управлінням працею та умовами її відбуття, або з морально-етичними формами існування суспільства.

На історичному шляху розвитку соціально-трудоових відносин людство постійно проводить пошук

найкращих їх форм, який не завжди відбувається мирним шляхом. Зокрема, в ХХ і на початку ХХІ ст. людство пережило дві світові війни, безліч локальних війн, невдалий соціалістичний експеримент в СРСР. Під час соціальних потрясінь відбувається протистояння насильницьких (революційних) руйнівних і еволюційних створювальних методів розвитку соціально-трудових відносин. У цьому протистоянні, причиною якого завжди стають протиріччя між працею і капіталом, в кінці кінців виявляються переваги еволюційних методів, які ґрунтуються на принципах соціального партнерства, тобто законодавчо визначеного узгодження інтересів між працею і капіталом в умовах збереження різних форм власності на засоби виробництва, а у суспільства з'явилася змога зрозуміти хиби насильницьких та переваги демократичних методів розбудови національних соціально-трудових відносин під егідою Міжнародної організації праці.

Тому соціальне партнерство розглядається нами як альтернатива суперечливому характеру соціально-трудових відносин між найманими працівниками і роботодавцями і як такі, що бажані і відповідають основному економічному закону суспільства соціально регульованих ринкових відносин та законам розвитку природи, розкритих у вченні В. Вернадського.

Слід також зауважити, що, мабуть, передчасними стають застереження деяких авторів наукових праць про необхідність переходу від економічної концепції соціально-трудових відносин, а з другого боку відрікатись від категорії найманої праці. Скоріше треба вести мову про поєднаний розвиток всіх елементів соціально-трудових відносин, підпорядкованих економічним чинникам, бо вони і надалі будуть визначальними у класовому суспільстві.

Для розуміння такого підходу треба визначитись з основним законом суспільства з соціально регульованими ринковими відносинами в контексті стратегічних напрямів розвитку держави, який, за нашими поглядами, можна визначити приблизно як задоволення зростаючих розумних психо-фізіологічних і соціальних потреб суспільства при узгоджених обсягах і структури виробництва, його ресурсній і економічній забезпеченості в умовах різних форм власності на засоби виробництва. Отже, таке визначення закону підпорядковує такі його дві складові: засоби забезпечення дії закону, а саме – ресурсне і економічне забезпечення виробництва, а також мету існу-

вання виробництва – задоволення потреб, якому підпорядкована дія об'єктивного економічного закону оплати праці. Потрібно звернути увагу на ту обставину, що, як за законами розвитку природи, так і суспільства основним критерієм їх визначення виступає рівновага (збалансованість) явищ. Зокрема, відносно закону оплати праці – це рівновага між потребами і економічними можливостями суспільства. Тому в наших публікаціях сутність закону оплати праці, яка є основним чинником соціального вираження трудових відносин у виробництві, була розкрита як «рівновага між можливостями економічного потенціалу господарських суб'єктів задовольняти потреби суспільства і порогом соціальної відчутності зарплати і доходів працівниками і їхніми родинами, центром якого або точкою опори стає рівень людського капіталу»²¹. Категорія «порог соціальної відчутності оплати праці» розкрита в публікації²².

Важливим у взаємодії економічних елементів соціально-трудових відносин є вдосконалення принципів формування механізму управління економікою країни. Зокрема, з метою опанування соціальним партнерством першорядним стає зміна пріоритетності економічного над соціальним, на пріоритетність соціального над економічним, застосування ліберально-демократичних основ з державно-адміністративним регулюванням економіки на інституціональних засадах, та збалансованості обсягів і структури виробництва у відповідності до внутрішніх потреб суспільства і держави.

Необхідно також вирішувати проблему поетапного забезпечення рівня заробітної плати не нижче вартості робочої сили з урахуванням розумних людських потреб. Тому в сьогоденній Україні потрібно під егідою держави проводити серйозні стратегічні дослідження і нормувати соціальні потреби населення, залежно від яких регламентувати мінімальний і граничний рівень заробітної плати та доходів бізнесу на особисте споживання, вирішувати проблему полярності заробітної плати.

Як свідчать публікації вчених останнім часом, одним з основних напрямів розвитку концепції соціально-трудових відносин стає використання в дослідженнях міждисциплінарного підходу, за яким виникає потреба розглядати сутність і напрями їх розвитку, виходячи з досягнутих результатів усієї сукупності наук або більшості з них. Цю точку зору

²¹Ковальов В. М. Економічний закон оплати праці і його використання у господарській практиці України / В. М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні. – Зб. наукових праць науково-дослідного економічного інституту, №9 (136), 2012. – С. 174–182.

²²Ковальов В. М. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчутності оплати праці в Україні (теоретичний аспект) / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаєва, Е. Н. Шевченко // Україна: аспекти праці. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – Київ, 2014. – №3. – С. 28–33.

відстоюють А. Колот і інші вчені. Цей напрямок у науці визнавав також академік В. Вернадський ще в першій половині ХХ ст. Зокрема, А. Колот зауважує, що економічно активна людина, як об'єкт дослідження економічних інтересів одночасно існує у трьох сферах: природи, техніки і технологій, у соціумі, тому визначення соціального буття людини можливе лише на засадах міждисциплінарності, у зв'язку з чим потрібне переосмислення не стільки економічного, як філософського, культурного, морально-етичного осмислення та виміру буття соціально-трудових відносин²³.

У нашому уявленні, міждисциплінарні дослідження дають змогу комплексного визначення сутності соціально-трудових відносин, поглибленого їх дослідження і вирішення проблем. В економічній літературі розглядається також проблема індивідуалізації праці, яку пов'язують з проблемою зрівнювального розподілу результатів праці, співвідношення понять ефективності і справедливості. Як зазначив професор Б. Генкін, співвідношення понять ефективності і справедливості – це одна з найбільш дискусійних тем²⁴. Вона потребує оптимізації балансу цих категорій, бо їх співвідношення пов'язане з категорією соціальної відповідальності бізнесу перед суспільством і іншими проявами соціально-економічної політики держави.

Проблема індивідуалізації існувала завжди і вирішувалась методом диференціації оплати праці залежно від трудових успіхів окремих особистостей, тому її можливо вважати надуманою, бо в історичному аспекті, навпаки, відбувається усупільнення праці і соціально-трудових відносин під впливом зростання і розвитку продуктивних сил. І як довів В. Вернадський, суспільна праця і суспільний розум приречені до продукування суспільних відносин людства, відповідних рівню і якості продуктивних сил та планетарним законам розвитку природи і людства.

Висновки. Як зрозуміло, розглянути в одній науковій статті всі проблеми формування концепції соціально-трудових відносин в державі неможливо, а тим паче, вирішити їх. Зробити це одноразово не під силу навіть суспільству однієї країни і навіть у цілому людству, бо для цього потрібен час і відповідні умови. Але участь науки у формуванні і поглибленні концепції соціально-трудових відносин, створенні ідеології існування суспільства, дієвості праці, виробництва і споживання, укріплення морально-політичної єдності нації є пекучим уже в сьогоденні.

Звичайно, потрібно розуміти, що без укріплення морально-етичних устоїв, гармонізації соціально-трудових відносин, суспільство розвиватися не може. Але і розвиток таких устоїв у класовому суспільстві без матеріальних витрат на здійснення людиною соціально-культурних заходів немислиме.

Отже, проблема розвитку концепції соціально-трудових відносин повинна вирішуватись, перш за все, наукою на підставі комплексного визначення моральних і матеріальних чинників на основі міждисциплінарного підходу в дослідженнях. Та при цьому все ж необхідно усвідомлювати першочерговість використання економічних заходів, поки суспільство є класовим і базується на ринкових відносинах.

Саме такий підхід створює передумови для звільнення людства від економічних і соціальних нестатків та відкриває шлях до гармонізації суспільних і соціально-трудових відносин через соціальну узгодженість класових протиріч і укріплення морально-етичних основ суспільства, шлях до якого відкрито у вченні академіка В. Вернадського.

У сукупності розглянутих питань важливим є також визначення сутності і взаємозалежності категорій трудових, соціально-трудових і суспільних відносин, які проявляються у зазначеній ієрархічній залежності, джерело яких утворює звичайна людська праця. А саме: трудові відносини виражають особливості функціонування людського потенціалу у виробничих умовах, спрямованих на досягнення певного виробничого результату.

Соціально-трудові відносини, окрім трудових відносин, результують економічний та соціально визначений розподіл виробничого результату між учасниками виробництва і суспільства.

Суспільні відносини, які формуються з соціально-трудових відносин, ґрунтуються на підвалинах власності і форм розподілу виробничого результату у суспільстві та продукують економічну систему держави.

Отже, виходячи з вчення В. Вернадського, суспільство повинно зважати на визначальну роль закону рівноваги розвитку природи і суспільства. Зокрема, у класовому ринковому суспільстві дія цього закону призводить до рівноваги між працею і розподілом її результатів, тобто між працею і капіталом, на чому, власне, і ґрунтуються інші прояви соціально-трудових відносин. Тому світовому співтовариству ще не одноразово доведеться звертатися до наукової спадщини великого вченого і мислителя академіка В. Вернадського, вирішуючи долю людського буття і природи.

²³Колот А. М. Розвиток наук про працю та соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарності / А. М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Зб. наук. пр. – К.: КНЕУ. – №2 (8), 2014. – С. 7–26.

²⁴Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма, 2009. – 464 с.