



УДК 331.5:316.472.47

**Т.А. ЗАЯЦЬ,**

д-р екон. наук, проф.,  
зав. від. Інституту демографії та соціальних  
досліджень ім. М.В. Птухи НАН України  
E-mail:scap@online.ua

## **МОДЕРНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН УКРАЇНИ: ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ТА ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ**

*Визначено перспективні напрями та принципи модернізації соціально-трудоових відносин в Україні, що передбачають їх якісне оновлення та приведення у відповідність до вимог розбудови демократичного суспільства на основі ефективного використання власних ресурсів розвитку та консолідації українського суспільства.*

***Ключові слова:** модернізація соціально-трудоових відносин, форми модернізації, взаємодія суб'єктів, політика модернізації, принципи і напрями модернізації соціально-трудоових відносин.*

**Постановка проблеми.** Наукова проблематика, пов'язана з модернізацією соціально-трудоових відносин з метою зміцнення соціального капіталу країни та її регіонів, визначає нові напрями економічного мислення і формується як цілісна парадигма. Актуалізація цієї проблеми обумовлена необхідністю формування нової концепції суспільного розвитку на основі глибокого переосмислення сутності та рушійних сил модернізаційних перетворень.

В основу сучасних процесів модернізації українського суспільства, національної економіки покладено ідеї лібералізму і демократії, формування соціально врівноваженої моделі суспільного розвитку, що відкриває нові можливості для досягнення балансу суспільних та індивідуальних інтересів. Теоретичні розробки цих проблем та своєрідні концептуальні підходи відображено у працях Л. Ханіфана, Д. Джекобса, П. Бурдье, Р. Патнама, С. Боргатті, К. Джонса, М.Г. Еверета, Ф. Фукуями. Вони набули подальшого розвитку в працях таких вітчизняних науковців, як В. Геєць, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, О. Макарова, М. Лесечко, Л. Лісогор, В. Онікієнко, Ю. Саєнко, В. Сікора, О. Сидорчук, Л. Черенько та ін. Водночас практично відсутнє концептуально цілісне бачення напрямів і конкретних форм модернізації

соціально-трудових відносин в Україні та її регіонах, з урахуванням сформованої системи обмежень та загроз, за достатньо складних соціально-економічних умов реалізації модернізаційних перетворень.

**Мета** статті полягає в обґрунтуванні концептуальних засад модернізації соціально-трудових відносин, з визначенням її пріоритетів, доцільних форм, напрямів та принципів реалізації у контексті завдань формування потужного соціального капіталу.

**Виклад основного матеріалу.** Нагальна потреба у розвитку нових парадигм модернізації соціально-трудових відносин постає на тому етапі, коли, по-перше, запропоновані моделі не відповідають багатовимірній і суперечливій реальності та виникають труднощі методологічного і прикладного характеру в аналізі, оцінці й передбаченні соціально-економічних процесів; по-друге, за соціально-економічної нестабільності, глибоких системних криз, зміни базових інститутів розвитку суспільства; по-третє, в умовах, коли доводиться вирішувати складні завдання стратегічного характеру, пов'язані зі змінами у реалізації геополітичної, структурної, інвестиційної політики держави. Наразі в Україні практично відсутня цілісна і внутрішньо несуперечлива модель модернізації соціально-трудових відносин, яка концентрувала б бачення перспектив розвитку цієї сфери та механізмів її забезпечення на основі реалізації національних інтересів країни, що розвивається в єдиному глобальному просторі з країнами, більш успішними в здійсненні модернізаційних перетворень.

В загальнонауковому розумінні будь-яка модернізація – це тривалий процес якісного оновлення базису формування тих чи інших відносин. Сукупність запропонованих наукою моделей суспільної модернізації є досить обмеженою. В концептуальному вигляді вони можуть бути представлені як лінійна модель, парціальна, багатолінійна, акторна [6, с. 252–255; 7, с. 4–15]. За *лінійною* моделлю (У. Росту, С. Блек, М. Леві та ін.) цей процес може складатися з таких основних фаз: перша – формування тих сил і прибічників, що зацікавлені в здійсненні модернізації; друга – консолідація еліти, налаштованої на досягнення цілей модернізації; третя – реалізація власне економічної та соціальної модернізації як головних складових цих процесів; четверта – інтеграція суспільства навколо ідей модернізації та готовність його членів позитивно сприймати здійснювані зміни. За моделлю *парціальної* або так званої часткової модернізації (Д. Рюшмейер) вона відбувається переважно шляхом дифузії, тобто через взаємодію суспільств, проникнення соціальних цінностей вищого порядку в суспільства з нижчим рівнем соціально-економічного розвитку. *Багатолінійна* модель модернізації (Р. Робертсон, У. Бек, К. Мюллер та ін.) трактує її як складний ендогенно-екзогенний процес з багатьма епіцентрами, що не передбачає системної суспільної трансформації, а відтак, не може істотно змінювати внутрішній простір будь-якої країни. *Акторна* модель модернізації (Т. Пірайнен) ґрунтується на ідеях використання механізмів соціальної інтеграції та актуалізації завдань вільного вибору людиною тих чи інших зрушень у суспільному житті.

У сучасному трактуванні природи процесів модернізації [9] вона є нормативною стратегією, орієнтованою на досягнення певних цілей, в основі якої здебільшого активний мобілізаційний процес, що передбачає просторову і часову концентрацію ресурсів з метою наближення до певної чітко визначеної цілі, в якості якої здебільшого виступають досягнення країн з вищим рівнем соціально-економічного розвитку. Навряд чи можна здійснити повні чи часткові зміни у соціально-трудовій сфері України поза межами сучасної конституційно-правової, економічної, соціальної, техноло-

гічної та культурної модернізації. Вони не тільки формують необхідний простір, а й активно впливають на власне процес формування і розвитку соціально-трудових відносин (рис.1). Враховуючи, що основою конституційно-правової модернізації є ствердження принципів реального народовладдя, подолання відчуження влади і суспільства, дотримання засад легітимності, можна очікувати, що її здійснення створить необхідні передумови для успішної демократизації соціально-трудових відносин.

Слід зазначити важливість розширення економічної бази сучасної модернізації соціально-трудових відносин у країні (зокрема, через розвиток чинників виробництва та стимулювання інвестиційної активності суб'єктів господарювання) з тим, щоб обмежити прояви досить специфічної поведінки суб'єктів підприємництва, орієнтованої на максимальне збагачення у короткий термін через механізми перерозподілу створеного валового продукту, а не на основі участі в реальних відтворювальних процесах. Актуалізується завдання прискорення технологічної модернізації, що дасть змогу сформувати інноваційний фундамент розвитку соціально-трудових відносин на основі продуктивних робочих місць, створення яких вимагає значних інвестицій.

Задля піднесення інвестиційної діяльності, спрямованої саме на процес розгалуження наявної системи робочих місць, було прийнято Закон України «Про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць» № 5205-VI від 06.09.2012 р. [1], яким передбачено державну підтримку інвестиційної діяльності у вигляді звільнення від сплати податку на прибуток до 2017 року та ввізного мита у межах чотирьох пріоритетних галузей, які визначив уряд: житлово-комунальне господарство, транспортна інфраструктура, машинобудування та агропромисловий комплекс.

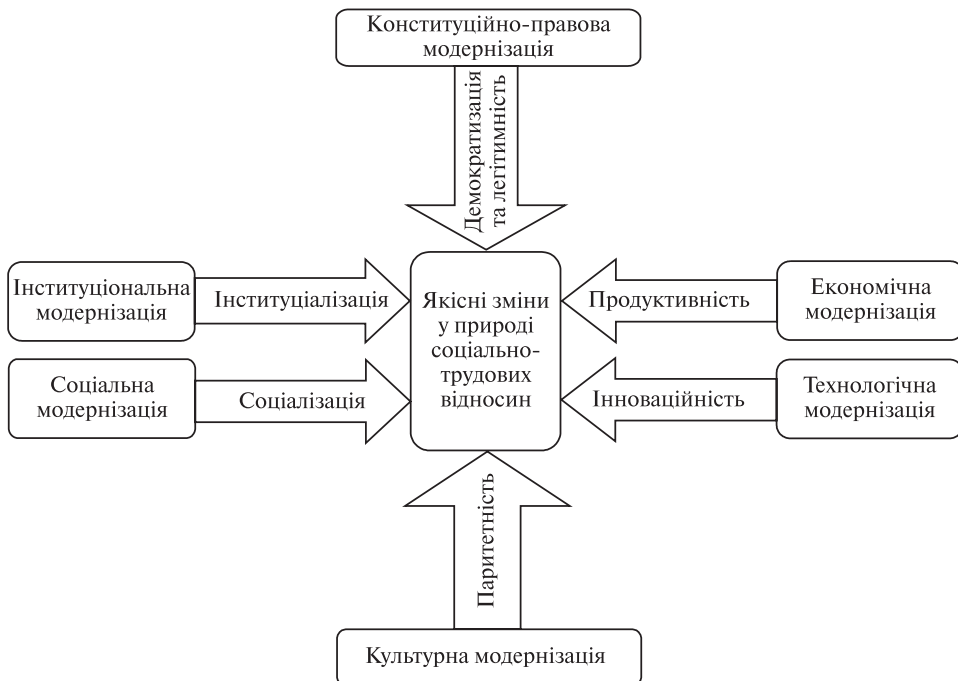


Рис. 1. Залежність якісних змін у соціально-трудових відносинах від процесів суспільної модернізації

Зміни, що відбулися протягом останніх років у формуванні соціально-трудових відносин чи соціально-економічних умовах, їх здійснення слід розглядати як досить суперечливі з позиції успішності модернізаційних перетворень; серед них можна виокремити такі.

По-перше, відбулося становлення ринкової багатосуб'єктності соціально-трудових відносин через збільшення кількості індивідуальних підприємців, посередників у сфері працевлаштування на тлі істотного посилення позицій роботодавців унаслідок високого рівня монополізації економіки, їх потужного представництва в органах законодавчої та виконавчої влади. За оцінками Антимонопольного комітету України рівня конкурентоспроможності внутрішнього товарного ринку, лише 53,1% продукції реалізовувалось на ринках з конкурентною структурою, 6,7% – на ринках так званої чистої монополії (з часткою монополіста до 90% товарної продукції); 25,8% – на ринках з ознаками домінування найбільшого підприємства та його часткою в межах 35–90%; 14,4% – на ринках так званої жорсткої олігополії з часткою найбільших підприємств понад 50% [8, с. 30–41].

По-друге, це інтенсивне поширення неформальних за характером трудових відносин, якими у 2012 р. було охоплено близько 23,0% зайнятого населення (чисельність неформально зайнятих зросла у 1,6 разу протягом 2000–2012 рр.), насамперед за рахунок її зростання у сільському господарстві, будівництві, на транспорті та в сфері послуг. Причини деформалізації соціально-трудових відносин доволі різноманітні та нерідко неявні – від повільних темпів структурної трансформації національної економіки, непослідовності економічних перетворень, обмеженого фінансування державного сектору економіки до відсутності належних нормативно-правових засад розвитку приватного сектору, неспроможності суб'єктів підприємництва в реальному секторі економіки забезпечити працівникам прийнятний рівень доходів та належні умови праці.

По-третє, зберігається незавершеність процесу інституційно-економічного забезпечення модернізації соціально-трудових відносин (низький рівень довіри до інституцій з працевлаштування, невиконання умов колективних договорів, заборгованість із заробітної плати та соціальних виплат, порушення конституційних прав найманих працівників на належні умови праці, низькі соціально-трудові стандарти, порушення в кваліфікаційних оцінках та оплаті праці вихідних засад редукції праці).

По-четверте, спостерігається структурне спрощення економічної основи модернізації соціально-трудових відносин у країні внаслідок формування недиверсифікованої (нерідко і моногалузевої) структури вітчизняної економіки, руйнації перспективних наукоємних виробництв, скорочення освітянських, наукових та медичних закладів, інституцій з надання соціальної допомоги населенню та інше.

По-п'яте, деградація системи робочих місць в реальному секторі економіки внаслідок їх інвестиційної непривабливості для вітчизняного та іноземного інвестора, зацікавленого у швидкій окупності вкладених коштів, високій рентабельності виробленої продукції. Спекулятивний фінансовий капітал, що орієнтується на високодохідні сфери економічної діяльності, не заінтересований у відновленні потужного національного виробництва, тим більше його високотехнологічних секторів.

По-шосте, послаблення мотиваційних засад розвитку соціально-трудових відносин у зв'язку з невисоким рівнем свідомого прагнення суб'єктів цих відносин до зміни

статус-кво через невпевненість в одержанні позитивних результатів модернізаційних змін та очікування небажаних ефектів із-за недовіри до партнерів (порушення умов трудових угод, низькорезультативна діяльність інституцій у сфері працевлаштування при високих видатках на їх утримання, неоплачувана праця тощо). Внаслідок цього знижується і мотивація до професійного саморозвитку та самоосвіти зайнятого населення через його бідність і очікування погіршень економічної ситуації в країні та її регіонах.

По-сьоме, низька ефективність державної політики зайнятості в частині підтримання необхідного рівня ефективного попиту на ресурси праці та позитивної динаміки новостворених робочих місць, мінімізації застійних форм безробіття, неповної зайнятості чи необґрунтованих вивільнень працівників з ініціативи адміністрації.

По-восьме, поширення деформованих уявлень основних суб'єктів про доцільний характер соціальної взаємодії у трудовій сфері, і отже – послаблення конструктивних соціальних засад їх розвитку й деформалізація. При цьому колективно-договірне регулювання заробітної плати представлено здебільшого оплатою праці у конвертах, примусовим ненормованим робочим часом, нееквівалентним обміном трудових послуг на фонд життєвих благ тощо.

По-дев'яте, відсутність єдиної консолідуючої основи зближення інтересів основних суб'єктів соціально-трудових відносин щодо зростання продуктивності трудової діяльності, підвищення конкурентоспроможності продукції та послуг, досягнення цілей корпоративного розвитку.

Оцінюючи сформовані в Україні умови модернізації соціально-трудових відносин, можна виокремити такі істотні обмеження та ризики: макроекономічні, представлені слабкістю інституціональних чинників їх розвитку, істотними інвестиційними ризиками та неоптимальною структурою вітчизняних й іноземних інвестицій у стаціонарні робочі місця, високою нерівномірністю розподілу доходів у суспільстві; мезоекономічні, обумовлені низькою результативністю регіональної політики у соціально-трудовій сфері, проблемами міжбюджетних відносин, регіональною асиметрією розвитку соціально-трудової сфери, неефективністю місцевої влади та територіальних громад у вирішенні соціально-трудових проблем; мікроекономічні, що включають низьку мотивацію суб'єктів господарювання та зайнятого населення до продуктивної праці внаслідок неадекватності оплати праці реальному трудовому внеску, низької прибутковості операційної діяльності господарюючих суб'єктів, високої частки збиткових підприємств промисловості та агропромислового комплексу.

Враховуючи достатньо високу варіативність процесів модернізації соціально-трудових відносин, широкий діапазон її можливих сценаріїв та засобів реалізації, можна класифікувати її основні форми за характером та ресурсним забезпеченням, терміном реалізації та іншими критеріальними ознаками (табл.1). Формування та здійснення варіанта органічної модернізації соціально-трудових відносин, тобто такої, що здійснюється переважно за рахунок власних ресурсів, з чітким визначенням джерел та механізму інвестиційного забезпечення, інноваційних засобів і баченням очікуваних соціальних результатів повинна мати комплексний характер, передбачати використання стратегії системного впливу на економічну поведінку суб'єктів цих відносин.

Таблиця 1. Основні форми модернізації соціально-трудових відносин

Критерії	Форма модернізації	Змістовні характеристики
За природою та ресурсним забезпеченням	Органічна модернізація (первинна)	Відбувається на основі власних ресурсних можливостей та концептуальних бачень перспектив досягнення цілей модернізації
	Неорганічна модернізація (вторинна)	Відбувається на основі запозичених ресурсів, нерідко через примусові дії
За терміном і темпами реалізації	Наздоганяюча	Передбачає досягнення соціально-трудових показників розвинутих країн світу
	Швидкісна, інтенсивна	Здійснюється високими темпами
	Перманентна	Постійно задіяні механізми модернізації
За характером	Ендогенна	Здійснюється за власною моделлю
	Екзогенна	Здійснюється під зовнішнім впливом
	Ендогенно-екзогенна	Здійснюється як на власній основі, так і під впливом зовнішніх чинників
За суб'єктом модернізації	З ініціативи владних структур	Реалізується на усіх рівнях управління органами державного управління
	З ініціативи господарюючих суб'єктів	Реалізується на локальному рівні окремими суб'єктами підприємництва
За об'єктом модернізації	Трудова	Передбачає зміни переважно трудової складової
	Соціальна	Передбачає зміни переважно соціальної складової
За варіантами	Альтернативна	Наявність кількох варіантів модернізації соціально-трудових відносин
	Безальтернативна	Наявність єдиного варіанта модернізації
За повнотою елементів	Часткова	Охоплює окремі сфери соціально-трудових відносин
	Повна	Охоплює усі сфери соціально-трудових відносин
За засобами реалізації	Інноваційна	Передбачає використання передових технологій та істотні інституціональні зрушення
	Стандартна	Здійснюється на вже сформованій економічній і соціальній базі
За соціально-економічними наслідками	Продуктивна	Сприяє покращенню індикаторів розвитку соціально-трудових відносин
	Деструктивна	Обумовлює погіршення індикаторів розвитку соціально-трудових відносин

Наразі в Україні відсутність достатньо мотивованого суб'єкта модернізації соціально-трудових відносин є очевидною, внаслідок чого в країні тривалий час зберігається низька продуктивність системи зайнятості населення, невисокі показники виробництва валового внутрішнього продукту, продукції промисловості та сільського господарства у розрахунку на одну особу, у порівнянні з такими країнами,

як Росія, Казахстан, Азербайджан, Білорусь. Для соціально-трудова сфери України це обертається монопольним становищем роботодавця, обмеженим вибором сфери докладання праці для найманих працівників, низькою вартістю їх робочої сили та слабким захистом її трудових прав.

Загальновизнано, що країни світу з високим рівнем соціально-економічного розвитку не відчувають такої гострої потреби у модернізаційних перетвореннях, оскільки спираються на достатньо ефективно функціонуючу владу та громадянське суспільство, яке не тільки активно здійснює діагностику нагальних соціальних проблем, а й веде активний пошук нових рішень, стимулюючи тим самим владу до прийняття необхідних інституціональних рішень. Саме через постійну модифікацію функцій та повноважень інституційних структур відбувається формування потужного інституціонального капіталу, орієнтованого на прогресивні соціально-економічні зміни.

Інституціональне забезпечення відіграє вирішальну роль у реалізації можливостей продуктивної модернізації соціально-трудова відносин – саме від інституціонального середовища залежить прийняття або відторгнення суспільством тих чи інших змін. Збереження в Україні протягом тривалого часу інституціональної невизначеності сприяло швидкому перерозподілу національного багатства країни на користь олігархічних груп, значні економічні ресурси і суспільна власність по суті були виведені з матеріального виробництва та високотехнологічних секторів економіки в інші (фінансовий сектор, торгівля, послуги підприємцям) з швидким обігом капіталу, високою прибутковістю та нижчим фінансовим ризиком. Це обернулося для соціально-трудова сфери країни такими регресивними змінами, як втрата робочих місць для значної частки найманих працівників (так званих масових професій) у провідних, раніше конкурентоспроможних галузях спеціалізації української економіки, погіршенням умов праці та її охорони, поширенням неформальних трудових відносин.

Декларуючи цілі модернізації соціально-трудова відносин на інноваційних засадах, пріоритетність стимулювання інвестиційної діяльності та зайнятості у машинобудуванні, агропромисловому комплексі, транспортній інфраструктурі, фактично економічною практикою ми формуємо зовсім інші пріоритети та пропорції – наявні фінансові, матеріальні та людські ресурси перерозподіляються на користь сфер економічної діяльності з швидкою окупністю вкладень та високою рентабельністю операційної діяльності, тобто тих, що не орієнтовані на інноваційні завдання у соціально-трудова сфері.

За 2001–2012 рр. в структурі інвестицій в основний капітал як основи створення стаціонарних робочих місць істотно знизилась частка промисловості та, відповідно, підвищилась питома вага будівництва, операцій з нерухомим майном, транспорту і зв'язку. В структурі іноземних інвестицій в країну частка інвестицій в ремонт автомобілів, побутових виробів є вдвічі вищою, ніж у будівництво, транспорт та зв'язку; вп'ятеро вищою, ніж інвестування сільського господарства, мисливства, сфери культури і спорту, надання комунальних та індивідуальних послуг. У країнах Центральної та Східної Європи переважну більшість проектів із залученням іноземних інвестицій реалізують саме у промисловому виробництві, стимулюючи його до інноваційного оновлення та створення додаткових робочих місць. Звертає на себе увагу гіпертрофований розвиток таких сфер економічної діяльності, як торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку – за темпами зростання зайнятих (збільшення їх частки у структурі зайнятих з 15,5% у 2000 р. до 24,0% у 2012 р.) вони

значно випереджають інші види економічної діяльності, поглинаючи значну частку випускників вищих навчальних закладів, яких професійно готували для інших сфер економічної діяльності, пропонуючи їм виконання достатньо простих трудових функцій. Водночас відбувається швидке зниження як абсолютних, так і відносних показників зайнятості у провідних галузях промисловості та сільського господарства.

Практика постсоціалістичних країн показала, що слабкість впливу державних інституцій на соціально-трудова сферу обумовлює появу неформальних груп нелегітимної діяльності з ознаками своєрідного соціального інституту (певна система цінностей, наявність матеріальної структури, спеціалізації і стійких зв'язків, задоволення певних потреб, обмін ресурсами), що вдаються до використання схем мінімізації податкових зобов'язань, рейдерства, порушення прав власності тощо. За таких умов лише коректне інституціональне втручання держави в соціально-трудова процеси, постійне вдосконалення законодавства, а також контроль з боку суспільства за його дотриманням упереджуватимуть появу небажаних ефектів.

Оцінюючи сучасні соціально-трудова відносини з позиції результативності взаємодії їх основних суб'єктів, доводиться визнати функціональне домінування державних інституцій, оскільки саме органи законодавчої влади, центральної виконавчої влади та органи місцевої влади здійснюють їх нормативно-правове забезпечення, визначають і затверджують соціально-трудова стандарти (насамперед, рівень мінімальної оплати праці та соціальних гарантій у трудовій сфері), здійснюють розробку відповідних програмних документів у сфері зайнятості та забезпечують реалізацію відповідної політики.

Їх домінуюча позиція як сильної сторони соціально-трудова відносин в українських реаліях нерідко посилюється досить своєрідними та нелегітимними методами, серед яких утворення неформальних альянсів з об'єднаннями роботодавців, що дає змогу досить потужно протистояти вимогам профспілок. Кінцевий результат такої соціальної взаємодії для переважної більшості українських громадян можна визначити як послаблення гарантій захисту прав та інтересів найманих працівників. На тлі таких небажаних явищ звичайним стало порушення норм трудового законодавства (табл. 2).

**Таблиця 2. Порушення норм трудового законодавства у порядку цивільного судочинства в Україні, 2006–2011 рр.**

Рік	Розглянуто справ, од.			Суми присуджені як стягнення, млн грн.
	Всього	з них із задоволенням позову	%	
2006	58893	37551	63,8	180,2
2007	41610	24930	59,9	110,7
2008	29051	16586	57,1	103,7
2009	32730	20093	61,4	175,8
2010	32108	17790	55,4	188,3
2011	24403	13721	56,2	144,4

Джерело: [7, с. 176–180].



Наразі відносини між державними інституціями та профспілковими об'єднаннями формуються здебільшого за зразком радянських часів, тобто значної залежності від державних інституцій, роботодавців, що володіють необхідними ресурсами для відстоювання власних інтересів та засобами впливу на інші сторони соціально-трудової взаємодії. Через швидке поширення в країні неформальної зайнятості інтереси значної частини найманих працівників по суті не представлено в процедурах соціального діалогу, внаслідок чого посилюється нерівність соціальних сил та можливостей у процесах соціально-трудової взаємодії.

У контексті цих проблем у найближчій перспективі в Україні необхідно забезпечити здійснення таких модернізаційних змін: досягнення паритетності представництва інтересів різних суб'єктів соціально-трудових відносин у системі соціального діалогу з певним обмеженням монопольного становище роботодавців, зокрема представників крупного капіталу; посилення позицій найманих працівників через підвищення мінімальних соціально-трудових стандартів, створення сприятливих умов праці та участі в управлінні; активізація діяльності незалежних профспілок, створення в організаціях із незадовільною роботою профспілкових об'єднань відповідних рад трудових колективів, унеможливлення виконання профспілковими об'єднаннями невластивих їм адміністративних функцій, що здебільшого відповідають інтересам роботодавців; створення умов для забезпечення поступової трансформації неформальної зайнятості у формальну на основі збільшення місткості офіційного сектору зайнятості населення, створення нових продуктивних робочих місць у пріоритетних сферах економічної діяльності; формування оптимальних галузевих, територіальних, секторних пропорцій зайнятості населення з метою обмеження надмірної концентрації ресурсів праці в певних сферах економічної діяльності та формування кадрового дефіциту – в інших; розвиток виробничої демократії; посилення публічного контролю за конфліктними ситуаціями у сфері соціально-трудових відносин, упередження практики порушення трудових прав суб'єктів, що взаємодіють у межах нестандартних форм зайнятості.

Сучасна модернізація соціально-трудових відносин в Україні повинна здійснюватися за програмно-цільовим підходом (альтернативним до проектів революційної модернізації), з чітким визначенням алгоритму та механізму її реалізації, дієвих важелів та очікуваного економічного й соціального ефекту. Вочевидь, що головні цілі та завдання сучасної модернізації соціально-трудової сфери необхідно сконцентрувати, насамперед, на забезпеченні демократичного розвитку цих відносин на засадах законності, прозорості, легітимності та міжсуб'єктної паритетності. Враховуючи ці аспекти, система пріоритетних напрямів модернізації соціально-трудових відносин в реаліях української економіки та завдань формування соціального капіталу набуватиме такого вигляду:

- інституціоналізація відносин між працею і капіталом з метою обмеження, а надалі і подолання деструктивних процесів повного або часткового ігнорування норм трудового і податкового законодавства, соціальних гарантій, прав людини на гідну працю та відповідну винагороду за її результати;
- формування потужних мотиваційних засад розвитку соціально-трудових відносин з урахуванням функцій, повноважень і компетенцій державних органів управління, зобов'язань роботодавців, територіальних громад, найманих працівників, профспілкових об'єднань різних типів;

- створення на державному рівні надійного фінансово-кредитного механізму прискорення процесів модернізації соціально-трудова відносин в цілях концентрації необхідних ресурсів на її пріоритетних напрямках;
- пошук нових стабільних інвестиційних джерел створення нових високотехнологічних і продуктивних робочих місць у сфері матеріального виробництва та стимулювання підвищення якісних параметрів зайнятої робочої сили;
- імплементація окремих функцій регулювання соціально-трудова відносин, зокрема тих, що включають механізм визначення пріоритетів інвестування робочих місць на локальному рівні та завдання мінімізації безробіття, до повноважень та компетенції місцевої влади.

У контексті завдань модернізації соціально-трудова відносин слід звернути увагу на те, що наразі ці проблеми знаходяться поза увагою владних органів на регіональному та місцевому рівнях, хоча саме вони володіють необхідною для прийняття ефективних управлінських рішень інформацією щодо інвестиційного потенціалу створення нових робочих місць і специфіки структури економіки, кадрового потенціалу, розвитку підприємницьких структур тощо. На відміну від світової практики, формування сучасної регіональної соціальної політики, у тому числі у сфері соціально-трудова відносин, відбувається в Україні емпіричним шляхом, тобто здебільшого через пристосування до сформованої економічної ситуації.

В умовах циклічного економічного розвитку та необхідності обмеження бідності працюючого населення державна регіональна соціальна політика повинна мати більш високий рівень цільової спрямованості на процеси модернізації, враховуючи посилення диференціації та індивідуалізації трудової діяльності, значної регіональної та галузевої сегментації сформованої системи ринків, зростання територіальної мобільності робочої сили. Арсенал цієї політики повинен збагатитися принципово новими антикризовими важелями, орієнтованими на вирішення таких завдань, як зменшення довготривалого та прихованого безробіття, неповної та неформальної зайнятості населення, підтримка і сприяння соціальній адаптації проблемних категорій населення, створення належних соціально-економічних умов для реалізації трудового потенціалу економічно активного населення в усіх регіонах країни. Важливо розширити спектр превентивних профорієнтаційних послуг особам, що вивільняються внаслідок ліквідації або реструктуризації підприємств; активізувати проведення консультацій на підприємствах з питань трудового законодавства та надання працівникам повної інформації про наявність вільних робочих місць та можливостей працевлаштування в інших регіонах країни.

В Україні та її регіонах необхідно розробити та реалізувати на концептуально нових засадах сценарій продуктивної модернізації соціально-трудова відносин, тобто високорезультативної – такої, що забезпечуватиме максимально повне врахування економічних інтересів та соціальних потреб різних верств населення, а відтак, генеруватиме нові стимули для розвитку як суто трудової сфери, так і важливих для неї сфер суспільного життя (створення благодійних фондів, розвиток волонтерства, активізація діяльності громадських об'єднань). Вихідні принципи формування такої моделі наведено у табл. 3.

У цьому контексті важливого значення набуває посилення соціальної відповідальності держави, бізнесу, громадян за формування соціально етичних норм у трудовій сфері, що сприятиме врешті-решт підвищенню вартості робочої сили і захисту інтересів найманих працівників на основі досягнення компромісних рішень

між капіталом і працею. Необхідно через програмні механізми, прямий державний контроль, цінову та податкову політику забезпечити виконання важливих соціальних функцій роботодавців, пов'язаних зі створенням нових робочих місць, розширенням сфери продуктивної зайнятості найманих працівників зі збереженням їх професійного здоров'я, покращенням санітарно-гігієнічних умов праці тощо.

Таблиця 3. Принципи продуктивної модернізації соціально-трудових відносин

Принципи	Зміст
Пріоритетності національних інтересів у збереженні робочих місць та трудового потенціалу	Врахування і реалізація в соціально-економічних проектах національних інтересів щодо легітимності соціально-трудових відносин, збереження і розвитку трудового потенціалу, підвищення його конкурентоспроможності на основі техніко-технологічного оновлення діючих робочих місць та створення нових у реальному секторі економіки
Соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин	Активізація ефективного державного управління соціально-трудовою сферою, орієнтація бізнесу на суспільно корисну та екологічно безпечну діяльність, формування соціальної відповідальності за якість товарів та послуг
Соціальної безпеки, трудового протекціонізму	Мінімізація наявних ризиків у соціально-трудовій сфері (скорочення робочих місць у промисловості та сільському господарстві до критичного рівня, висока зайнятість у шкідливих умовах праці, заміщення вітчизняної робочої сили іноземною, її депрофесіоналізація та ін.) з метою захисту національного ринку праці, реінтеграції довгострокових безробітних, забезпечення соціально прийняттого рівня доходу для найбідніших верств
Концептуальної визначеності напрямів модернізації на усіх рівнях управління	Формування системної ідеології модернізації соціально-трудових відносин з визначенням її цільової спрямованості, основних завдань, механізму реалізації, алгоритму здійснення та очікуваних соціально-економічних наслідків для різних верств населення
Збалансованості та цільової (антикризової і стабілізаційної) єдності основних засобів модернізації	Підпорядкованість основних інструментів модернізації соціально-трудової сфери (інвестиційних, інституціональних, мотиваційних, організаційних) сучасним завданням антикризової політики держави, їх узгодженість між собою та з іншими напрямками соціально-економічної політики
Комплексної диверсифікації напрямів модернізації	Розгалуження напрямів модернізації відповідно до структури соціально-трудових відносин, максимально повне охоплення соціально проблемних ланок (пов'язаних з винагородою за результати праці, охороною праці, додержанням норм договорів та угод)
Диференціації основних важелів механізму модернізації	Визначення на державному рівні конкретних інструментів, економічних важелів та заходів модернізації залежно від рівня управління, сфери економічної діяльності, форми зайнятості, соціально-демографічних груп населення
Субсидіарності у вирішенні соціально-трудових проблем	Чіткий розподіл функціональних обов'язків, повноважень між гілками виконавчої влади та господарюючими суб'єктами щодо забезпечення продуктивної зайнятості населення, реінтеграція довготривалих безробітних і соціально вразливих верств населення, виваженість рішень щодо зміни нормативно-правового забезпечення зайнятості населення, введення обов'язкової соціальної експертизи економічних проектів

**Висновки.** Сучасна модернізація соціально-трудових відносин вимагає розробки структурно цілісних, узгоджених за цілями, завданнями, інструментами концепції та стратегії її формування і реалізації, головним завданням якої є мобілізація необхідних ресурсів на її пріоритетних напрямках. Перехід через модернізацію на нову траєкторію розвитку соціально-трудових відносин потребує, насамперед, зміни економічної основи їх формування, представленої монополізованими секторами економіки, її моногалузевою структурою, низьким рівнем конкурентоспроможності галузей спеціалізації регіонів країни, невисоким розвитком інфраструктури. Водночас йдеться про необхідність зміни сучасних методів формування та реалізації державної соціально-економічної політики у напрямі стимулювання інвестицій у стаціонарні робочі місця, підвищення заінтересованості роботодавців у збільшенні місткості сфери докладання праці – з одного боку, та соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин – з другого.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць» від 06.09.2012 р. № 5205-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5205-17>.]
2. Колот А.М. Соціальна політика в умовах глобалізації та лібералізації економічних відносин: здобутки, втрати, тенденції // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1(9)/2008. – С. 9–22.
3. Лібанова Е.М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1(15)/2011. – С. 24–37.
4. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХІ століття // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1(9)/2008. – С. 9–22.
5. Побережников И.В. Модернизация: теоретико-методологические подходы (Електронний ресурс) // Под ред. Л.И. Бородкина. – М., 2002. – С.146–168. Режим доступу: <http://www.hist.msu.ru/Labs/Ecohist/OB8/poberej.htm>
6. Piirainen T. Towards a New Social Order in Russia Transforming Structures in Everyday Life. University of Helsinki, 1997. – P. 242–272.
7. Сатаров Г. Пролегомены к последней модернизации в России // Вопросы экономики. – 2011. – № 5. – С. 4–18.
8. Соціальні індикатори рівня життя населення. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – С. 28.
9. Онищенко В. Модернізація як імператив розвитку України // Економіка України. – 2011. – № 7. – С. 4–14.
10. Филлюк Г. Соціально-економічні наслідки монополії: теоретичний і практичний аспекти / Г. Филлюк // Економіка України. – 2008. – № 1. – С.30–41.
11. Україна та країни СНД, 2010: стат. зб. / [відп. за вип. Н.О. Бегма]. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – С. 28.
12. Україна та країни СНД, 2011: стат. зб. / [відп. за вип. О.А. Вишнеvsька]. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – С. 28.

Стаття надійшла до редакції журналу 15.08.2013 р.

Т.А. Заяц

## МОДЕРНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Модернизация социально-трудовых отношений – это процесс их обновления, приведения в соответствие с новыми требованиями адаптации к условиям социально-экономической нестабильности, цикличности экономического развития и необходимости сокращения социальных расходов. При этом трансформируются теоретические основы формирования разных форм модернизации социально-трудовых отношений под влиянием конституционно-правовой, институционально-экономической, культурной, технологической модернизации.

Современные трансформационные изменения в процессе развития социально-трудовых отношений представлены такими тенденциями: изменениями экономической основы их формирования в результате многочисленности субъектов предпринимательства, разнообразия форм их взаимодействия; незавершенности процессов институционального обеспечения модернизационных изменений; деградацией системы рабочих мест в реальном секторе экономики; отсутствием мотивированного субъекта модернизационных изменений в социально-трудовой сфере.

Курс на ускорение процесса обновления социально-трудовых отношений реализуется с определенными ограничениями, обусловленными бюджетным дефицитом, инвестиционной непривлекательностью рабочих мест, несбалансированностью процессов на рынке труда и неоптимальным перераспределением ресурсов труда между сферами экономической деятельности.

Рассматривая современные социально-трудовые отношения с позиции взаимодействия основных субъектов, необходимо отметить доминирование государственных институций, которые осуществляют их нормативно-правовое обеспечение, определяют социально-трудовые стандарты и разрабатывают соответствующие программы в сфере занятости.

В реалиях украинской экономики необходимо осуществлять вариант так называемой органической модернизации, предполагающей использование собственных ресурсов развития, с четким определением источников, механизма инвестиционного обеспечения, инновационных средств и видением ожидаемых социальных результатов. Продуктивная модернизация институционального характера должна предвидеть использование стратегий системного влияния на экономическое поведение субъектов этих отношений с целью усиления их заинтересованности в успешном осуществлении намеченных изменений.

Успешная модернизация социально-трудовых отношений в Украине предусматривает достижение политической консолидации общества, проведения эффективной экономической политики, ментального восприятия императива институциональной модернизации социально-трудовых отношений. В этих условиях современная социальная политика должна иметь более высокий уровень целевой ориентации на ускорение процессов модернизации.

В концептуальном отношении модернизация социально-трудовых отношений должна обеспечить: создание институционального пространства с надежными и согласованными между собой формальными и неформальными нормами, механизмами и инструментами; развитие социальной составляющей этих отношений с четко определенными ориентирами и задачами. Основные цели необходимо концентрировать на обеспечении демократического развития этих отношений на основе законности, легитимности и паритетности. Главными принципами такой модернизации должны быть: приоритетность национальных интересов в сохранении рабочих мест и трудового потенциала; социальная ответственность субъектов социально-трудовых отношений; социальная безопасность и трудовой протекционизм, сбалансированность и целевое единство методов и инструментов модернизации, диверсификация ее направлений.

**Ключевые слова:** модернизация социально-трудовых отношений, формы модернизации, взаимодействие субъектов, политика модернизации, принципы и направления модернизации социально-трудовых отношений.

T.A. Zayats

## MODERNIZATION OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS: DIRECTIONS AND PRINCIPLES

Modernization of social and labour relations is a process of their renewal and bringing into compliance with new requirements for adaptation to conditions of socio-economic instability, cyclicity of economic growth and need to reduce social spending. Theoretical foundations of generation of different forms of social and labour relations modernization are changing under such conditions, influenced by constitutional, legal, institutional, economic, cultural and technologic modernization.

The modern transformational changes in the course of social and labour relations development are presented by such tendencies: changes in economic base of their formation as a result of business entities multiplicity, diversity of interaction forms between them, incompleteness of institutional provision of modernization changes, degradation of workplaces system in real economy, absence of motivated entity of modernization changes in the sphere of social and labour relations.

The implementation of the course for renewal of social and labour relations is being carried out with some limitations due to fiscal deficit, unattractiveness of workplaces to investors, processes imbalance on the labour market and suboptimal redistribution of resources between the spheres of business activities.

Considering the current social and labour relations from the perspective of main entities interactions it is necessary to note the dominance of state institutions, which provide regulatory support for them, define social and labour standards and develop relevant programs in the employment sector.

In the realities of the Ukrainian economy it is necessary to implement the option of the so called «organic modernization», involving the use of domestic resources of development with clear definition of sources and mechanism of investment support, innovative means and vision of estimated social results. Efficient institutional modernization should anticipate the use of strategies of systemic impact on the economic behaviour of these relations entities in order to reinforce their interest in the success of the planned changes.

Successful modernization of social and labour relations in Ukraine aims to achieve political consolidation of society, effective economic policy, mental perception of imperative of institutional social and labour relations modernization. Under these conditions the modern social policy should have a higher level of target orientation on acceleration of modernization processes.

Conceptually the modernization of social and labour relations should provide: the institutional space formation with reliable and consistent formal and informal norms, mechanisms and tools; the development of social component of relations with clearly defined benchmarks and targets. Main objectives should be focused on ensuring the democratic development of these relations based on the rule of law, legitimacy and parity. The main principles of such modernization are: priority of national interests in preservation of workplaces and labour potential; social responsibility of representatives of social and labour relations; social security and labour protection; harmony and target unity of methods and tools for modernization, diversification of its directions.

**Key words:** *modernization of social and labour relations, forms and directions of modernization, interaction between entities, policy of modernization, principles and directions of modernization of social and labour relations.*