

І. А. ЮР'ЄВА, Г. М. ГАРЯЄВА

КЛАСИФІКАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Сучасне розуміння питання трудових відносин багатозначне. У широкому змісті під ним розуміються врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають як результат впливу норм трудового права на поведінку суб'єктів трудової діяльності в результаті укладення трудового договору, внаслідок якого між ними виникають правові зв'язки, а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємстві, навчання і перекваліфікації за місцем роботи та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян. Соціально-трудова відносина залежно від способу їхнього регулювання, методів розв'язання проблем класифікують за типами. Тип соціально-трудова відносина визначається їх характером, способами їх регулювання, методами. Пріоритетність конкретних принципів існування соціально-трудова відносина, їх комбінація в процесі розв'язання проблем у соціально-трудова сфері характеризують тип соціально-трудова відносина та соціального партнерства на підприємстві. Основними завданнями дослідження соціальної відповідальності є набуття знань з основних аспектів теорії соціального управління; ознайомлення з досвідом соціального управління за науковими працями зарубіжних авторів; розвиток і вдосконалення особистих якостей, які необхідні в управлінській діяльності. Під системою соціальної відповідальності розуміють сукупність функцій та повноважень, які необхідні для здійснення управлінського впливу, у тому числі і соціального. Система соціального управління повинна будуватися з врахуванням основних принципів соціальної відповідальності: функціональної інтеграції, професіоналізму, відповідальності за наслідками прийнятих рішень, оптимального співвідношення централізму та децентралізму. Для того щоб визначити площину охоплення соціальної відповідальності, виявити проблеми та установити пріоритети, організації слід розглянути основні аспекти системи соціальної відповідальності.

Ключові слова: соціально-трудова відносина; управління; ефективність; підприємство; виробництво; організація; принципи; працівник; держава; бізнес; колектив; партнерство; класифікація; сфера; персонал; проблема; відповідальність; керівник; рішення; система; децентралізація; діяльність; повноваження.

И. А. ЮРЬЕВА, А. М. ГАРЯЕВА

КЛАССИФИКАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Современное понимание вопроса трудовых отношений многогранное. В широком смысле под ним понимаются урегулированные нормами трудового права общественные отношения, которые возникают как результат влияния норм трудового права на поведение субъектов трудовой деятельности в результате заключения трудового договора, вследствие которого между ними возникают правовые связи, а также отношения по поводу установления условий труда на предприятии, обучения и переквалификации по месту работы и отношения, связанные с надзором и контролем за соблюдением трудового законодательства, разрешением трудовых споров и трудоустройством граждан. Социально-трудова отношения в зависимости от образа их регулирования, методов решения проблем классифицируют по типам. Тип социально-трудова отношений определяется их характером, их способами регулирования, а также методами. Пріоритетность конкретных принципов существования социально-трудова отношений, их комбинация в процессе решения проблем в социально-трудова сфере характеризуют тип социально-трудова отношений и социального партнерства на предприятии. Основными задачами исследования социальной ответственности является обретение знаний по основным аспектам теории социального управления; ознакомление с опытом социального управления по научными работами зарубежных авторов; развитие и усовершенствования личных качеств, которые необходимы в управленческой деятельности. Под системой социальной ответственности понимают совокупность функций и полномочий, которые необходимы для осуществления управленческого влияния, в том числе и социального. Система социального управления должна строиться с учетом основных принципов социальной ответственности: функциональной интеграции, профессионализма, ответственности по результатам принимаемых решений, оптимального соотношения централизма и децентрализма. Для того чтобы определить плоскость охвата социальной ответственности, оказать проблемы и установить приоритеты, организации нужно рассмотреть основные аспекты системы социальной ответственности.

Ключевые слова: социально-трудова отношения; управление; эффективность; предприятие; производство; организация; принципы; работник; государство; бизнес; коллектив; партнерство; классификация; сфера; персонал; проблема; ответственность; руководитель; решение; система; децентрализация; деятельность; полномочия.

I. A. YURYEVA, G. M. GARIAIEVA

CLASSIFICATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS AND SOCIAL PARTNERSHIP AT ENTERPRISE

The modern conception of labor relations is multifaceted. In a broader sense it refers to public relations settled by labor laws. They emerge as a result of labor laws influencing the behavior of subjects of labor activity after signing a labor agreement. This results in the emergence of legal ties, relations based on establishing the conditions of employment, in-house training and retraining as well as relations connected to ensuring compliance with labor legislation, settling labor disputes and placement of citizens. Social and labor relations depending on their regulation mode, methods of solving problems can be classified into several types. The types of social and labor relations are defined by their nature and ways and methods of their regulation. The priority if certain principles of social and labor relations, their combination in the process of problem solving in social and labor area characterize the type of social and labor relations and social partnership at an enterprise. The main goals of social responsibility research are obtaining knowledge on the major aspects of the social management theory, familiarizing with the experience of social management based on scientific works by foreign authors, developing and improving your personal qualities which are necessary in a management process. The social responsibility system is a combination of functions and responsibilities which are necessary for managerial and social influence. The social management system must be built considering the main principles of social responsibility: functional integration, professionalism, decision making responsibility, optimal correlation of centralization

© І. А. Юр'єва, Г. М. Гаряєва, 2020

and decentralization. To determine the scope of social responsibility, determine problems and set priorities, an organization should consider the main aspects of social responsibility system.

Keywords: social and labor relations; management; efficiency; enterprise; production; organization; principles; employee, government; business; team, partnership; classification; area; personnel; problem; responsibility; manager; solution; system; decentralization; activity; authority.

Вступ. Соціально-трудові відносини залежно від способу їхнього регулювання, методів розв'язання проблем класифікують за типами. Тип соціально-трудових відносин визначається їх характером, способами їх регулювання, методами вирішення проблем, тобто тим, як саме ухвалюються рішення в соціально-трудових відносинах. Важливу роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграють принципи рівності чи нерівності прав і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин. Від того, якою мірою і яким чином комбінуються ці базисні принципи, залежать конкретний тип соціально-трудових відносин та інші принципи, які його визначають.. [1].

Постановка завдання. Пріоритетність конкретних принципів існування соціально-трудових відносин, їх комбінація в процесі розв'язання проблем у соціально-трудовій сфері характеризують тип соціально-трудових відносин та соціального партнерства на підприємстві.

Аналіз стану питання. Сучасне розуміння питання трудових відносин багатозначне. Питання соціальної відповідальності та соціально-трудових відносин бізнесу розглянуті закордонними та вітчизняними дослідниками, зокрема це видатні вчені: В. Апопій, К. Девіс, С. Задек, Е. Карнегі, Г. Ленсен, М. Фрідмен, О. Шелдон, А. Базилюк, Г. Башнянін, М. Бутко, В. Воробей, С. Ілляшенко, С. Князь, О. Кузьмін, А. Садеков, М. Стародубська, М. Туган-Барановський, В.М. Шаповал та низка інших. У широкому змісті під ним розуміються врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають як результат впливу норм трудового права на поведінку суб'єктів трудової діяльності в результаті укладення трудового договору, внаслідок якого між ними виникають правові зв'язки, а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємстві, навчання і перекваліфікації за місцем роботи та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян.

Аналіз основних досягнень і літератури. Питання теми дослідження досить широко дослідженні вітчизняними та зарубіжними вченими, серед яких, досить глибоко визначені основні принципи, на яких ґрунтується механізм соціального партнерства. Взаємозв'язки між суб'єктами соціально-трудових відносин виникають на різних рівнях: працівників; працівників та роботодавців; профспілок та роботодавців; роботодавців та держави; працівник держава та ін.

Існуючі методи розв'язання задачі. Методологічною основою дослідження соціально-трудових відносин та соціального партнерства є діалектичний метод пізнання дійсності процесу праці. Для управління процесами праці використовують економічні, адміністративні і соціально-психологічні

методи. Економічні методи пов'язані з використанням засобів та інструментів, що стимулюють економічну зацікавленість в досягненні високих результатів праці і ефективного використання її ресурсів. Інструментами економічних методів виступають важелі та стимули.. Адміністративні – це прямі методи управління з боку держави. Вони спрямовані на збалансованість інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. Інструментами адміністративних методів виступають закони, нормативні акти, вказівки, розпорядження. Соціально – психологічні — це опосередковані методи впливу на поведінку людей на підприємстві. Інструментами соціально-психологічних методів виступають соціальний аналіз в колективі працівників, соціальне планування, створення творчої атмосфери в колективі, участь працівників в управлінні, соціальне стимулювання розвитку колективу, задоволення культурних і духовних потреб, формування колективів, груп, створення нормального психологічного клімату.

Мета роботи. Головною метою є дослідження теоретичних основ соціального партнерства та соціально-трудових відносин на підприємстві, зокрема їх класифікація..

Постановка задачі. Дослідити основні поняття соціального партнерства на підприємстві. Розкрити особливості класифікації соціально-трудових відносин на підприємстві..

Результати дослідження. Соціально - трудові відносини як система мають дві форми існування: перша - фактичні соціально-трудові відносини, що функціонують на об'єктивному і суб'єктивному рівнях; друга - соціально-трудові відносини, що відбивають проекцію фактичних соціально-трудових відносин на інституціональному, законодавчому, нормотворчому рівні. На сьогоднішній день поширені досить різні моделі відносин між працівниками та роботодавцями. Чинне трудове законодавство передбачає достатньо високі стандарти правової захищеності найманих працівників і є на сьогоднішній день достатньо адаптованим до ринкових реалій. Проте існує гостра проблема контролю за його виконанням. Проте їхньою загальною сутнісною характеристикою є домінування сторони роботодавців. Незважаючи на юридичну рівність сторі^н, має місце їхня глибока фактична нерівність (диспропорція). Серед основних причин, що породжують домінування сторони роботодавців в соціально-трудових відносинах є низькі обсяги пропозиції якісних робочих місць внаслідок депресивного стану вітчизняного ринку праці та наявних структурних диспропорцій. За виключенням окремих сегментів ринку праці, де має місце незадоволений попит на висококваліфіковану (та високооплачувану) робочу силу, в цілому на ринку праці переважає пропозиція робочої сили. Слабкість вітчизняних профспілок. Оскільки чинне трудове законодавство передбачає лише мінімум соціально-трудових гарантій і націлює сторони соціально-

трудова відносина на вибудовування відносин на договірній основі, саме від «переговорної сили» профспілок в значній мірі залежить рівень забезпеченості інтересів найманих працівників у відносинах із роботодавцями в межах наявної економічної ситуації. Проте за експертними оцінками приблизно на половині всіх підприємств та установ, а також на переважній більшості підприємств (малих та середніх) нового приватного сектору профспілок взагалі немає. На великих підприємствах та в державних установах домінують традиційні (пострадянські) профспілки, які в нових економічних умовах фактично продовжують виконувати притаманні їм ще з радянських часів функції «відділів соціального захисту» при адміністраціях та посередників у відносинах між роботодавцями та найманими працівниками. У великих промислових групах існують профспілки, з якими рахується наглядова рада підприємств. Соціальне партнерство — це система взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками — з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями — з другого, і державою та органами місцевого самоврядування — з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудова відносин, які (взаємозв'язки) полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави. Наявний рівень соціальної толерантності сучасного українського бізнесу, який в умовах нерозвиненості інститутів громадянського суспільства, недосконалості державних механізмів реалізації практики соціального діалогу та інших чинників здебільшого зорієнтований на реалізацію в сфері соціально-трудова відносини не стільки демократичного, скільки командно-авторитарного типу поведінки. Внаслідок існування об'єктивної протилежності інтересів найманих працівників та роботодавців соціально-трудова відносини несуть в собі значний потенціал конфліктності. Серед проблем, які є найбільш конфліктогенними, слід назвати: порушення прав найманих працівників в процесі працевлаштування та укладання трудового договору, необгрунтованої відмови працівнику, який має відповідний рівень освіти, кваліфікації, досвіду в прийнятті на роботу; надання трудовому договору статусу строкового у випадках, коли він не може бути укладений на певний термін, і, відповідно, має бути безстроковим; встановлення працівнику випробувального терміну у випадках, не передбачених чинним законодавством, або порушення норм законодавства щодо тривалості випробувального терміну, низький рівень оплати праці найманих працівників. Існуюча модель розв'язання індивідуальних трудових спорів (ІТС) передбачає право працівника на звернення в комісії по трудових спорах, правоохоронні органи та суд. Проте ці звернення є ефективними лише у тому разі, коли мають місце порушення законодавства, які можуть бути доведені. Вказані органи є неефективними в умовах

поширення неформальних відносин між працівником та роботодавцем, а також у разі виникнення індивідуального конфлікту інтересів. Відсутність в країні системи збору інформації щодо ІТС не дає органам державної влади можливості мати адекватне уявлення щодо їхньої загальної кількості, характеру та динаміки. [2]. Соціальне партнерство стосовно до сфери регулювання соціально-трудова відносин у загальному плані - це спільна діяльність уряду, підприємців і профспілок, спрямована на узгодження інтересів і вирішення проблем, насамперед, у соціальній і виробничій діяльності людей. На ринку праці є і продавець, і покупець. Вони самі повинні домовлятися про ціну і умови купівлі-продажу робочої сили, точніше, здібностей до праці і можливостей індивідуума. Але проводиться цей торг повинен у визначених рамках, цивілізовано, за правилами і нормами, що захищає інтереси обох сторін, тобто на основі партнерських взаємин. Соціальне партнерство полягає в тому, що це специфічний вид громадських відносин між різними соціальними групами, прошарками і класами, які мають суттєво відмінні соціально-економічні і політичні інтереси. Ці різні інтереси не можуть стати однаковими, проте можливе їх поєднання, забезпечення певного балансу їх реалізації. Соціальне партнерство одночасно є і результатом, і активним чинником формування громадянського суспільства, в якому різні соціальні групи створюють свої організації, через які формують стійку соціальну спільноту, що забезпечує соціальну та політичну стабільність в суспільстві. Соціальне партнерство уособлює собою відмову від будь-яких насильницьких методів вирішення соціальних протиріч і орієнтацію на еволюційний шлях розвитку суспільства. Соціальне партнерство має цілком визначене суспільне призначення: створення і діяльність певних органів, впровадження в життя гуманістичних ідей і принципів регулювання соціально-трудова відносин, розробку, прийняття і реалізацію конкретних взаємовигідних рішень. Суспільне призначення соціального партнерства полягає також і у практичному втіленні узгодженої соціально орієнтованої політики, у сприянні врегулюванню соціальних конфліктів, подоланню кризових явищ, в кінцевому підсумку — зростанні якості життя громадян країни в найширшому розумінні [3].

Висновки. Загальний висновок, щодо термінології соціально-трудова відносин та соціального партнерства на підприємстві полягає в узгодженні термінів, насамперед: соціально-трудова відносини — це відносини між роботодавцями та найманими працівниками, які здійснюються ними безпосередньо або за участі держави. Найбільш важливими сторонами соціально-трудова відносин є порядок працевлаштування, оплата праці, режим та умови праці, охорона праці, гарантії збереження робочого місця, участь працівника в прийнятті рішень, дієвість функціонування колективно-договірних механізмів, рівень поваги до людської честі та гідності працівника з боку керівництва тощо. Соціально-економічні явища, що виступають як предмети

соціально-трудових відносин, структурується в такі три самостійні предметні блоки: соціально-трудові відносини зайнятості; соціально-трудові відносини, пов'язані з організацією й ефективністю праці; соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю. Отже на наш погляд, основою соціально-трудових відносин можуть служити принципи солідарності і субсидіарності, відносини, побудовані за принципом "панування-підпорядкування"; рівноправне партнерство, конфлікт, конфліктне співробітництво, конфліктне суперництво, дискримінація. Відповідно до цих принципів (класифікаційних характеристик) виділяють два полярних типи трудових відносин: патерналізм і соціальне партнерство. Можливі і інші типи соціально-трудових відносин, обумовлені сполученням принципів і методів їх регулювання. СТВ є важливою складовою системи суспільних відносин. Якість СТВ в значній мірі впливає на самопочуття громадян та загальну атмосферу в суспільстві. У деяких випадках трудові конфлікти здатні суттєво дестабілізувати суспільно-політичну ситуацію в країні [4]. Що стосується соціальної відповідальності, основними термінологічними визначеннями є трактування соціальної відповідальності бізнесу – це відповідальність суб'єктів бізнесу за дотримання норм і правил, неявно певних або невизначених законодавством (в області етики, екології, доброчинності і т.і.), по друге це принцип, який повинен полягати в основі бізнесу для забезпечення благополуччя суспільства, а не тільки для максимізації прибутків. У більшій частині річних звітів корпорацій звичайно вказується, що зроблене компанією для продовження освіти, допомоги, по третє - це відносини між особистістю і соціальною групою, суспільством, що базуються на усвідомленому виконанні ними взаємних зобов'язань і своїх обов'язків, що випливають із нормативних актів, що регулюють соціальні відносини, а також традицій. І наприкінці, соціальна відповідальність - свідоме відношення суб'єкта соціальної діяльності до вимог соціальної необхідності, громадянського обов'язку, соціальних завдань, норм і цінностей, розуміння наслідків здійснюваної діяльності для певних соціальних груп. Соціальна відповідальність об'єднує, інтегрує

суспільні процеси в єдину, цілісну систему, що дозволяє визначити її як всезагальну суттєву ознаку соціальних явищ, як тотальний соціальний інтегратор.

Список літератури

1. Юр'єва І.А., Основні підходи до соціальної відповідальності: Збірник наукових праць «Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2014. – 64 (1106) – с.110-115
2. І.А. Юр'єва, Н.М.Побережна Підходи до впровадження системи соціальної відповідальності в організації. Дослідження та оптимізація економічних процесів: кол.монографія за ред...О.В. Манойленко.- Х.: «Щедра садиба плюс», 2014 р. – 517 с., 412-431с
3. Юр'єва І.А., Бегунов А.І., Голєнішева Т.Ю. Аналіз соціально відповідальної поведінки та трудових відносин на підприємстві/ Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (Економічні науки)– Х. : НТУ «ХПІ», 2017. – № 29 (1200). – С. 9–13 – Бібліогр.: 9 назв. – ISSN . 2079-0767
4. І. А. Юр'єва, В.А.Вакулук, М.О.Пархоменко Бізнес-Етика трудових відносин на підприємстві як напрямок психології управління// Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Економічні науки – Х. : НТУ «ХПІ», 2017. – № 46 (1267). – С.9.– 14– Бібліогр.: 9 назв. – ISSN . 2519-4461

References (transliterated)

1. Yur'yeva I.A. Osnovni pidxody` do social'noyi vidpovidal'nosti [The main approaches to social responsibility] *Visnyk NTU «ХPI»*. Seriya: *Ekonomichni nauky* [Bulletin of NTU "KhPI". Series: Economic Sciences] – Kharkiv: NTU «ХPI», 2014. – no . – 2014.– 64 (1106) . - pp.110.- 115
2. I.A. Yur'yeva, N.M.Poberezhna Pidxody` do vprovadzhennya sy'stemy` social'noyi vidpovidal'nosti v organizaciji. [Approaches to implementing social responsibility system at an enterprise. Research and optimisation of economic processes] *Doslidzhennya ta opty'mizaciya ekonomichny'x procesiv: kol.monografiya* za red...O.V. Manojlenko.- Kharkiv: «Shhedra sady'ba plyus», 2014 – 517-pp. 412-431
3. I. A. Yur'yeva. Byegunov A.I., Golyenishheva T.Yu Analiz social'no vidpovidal'noyi povedinky` ta trudovy'x vidnosy'n na pidpry'yemstvi [Analysis of socially responsible behavior and labor relations in an enterprise] // *Visnyk NTU «ХPI»*. Seriya: *Ekonomichni nauky* [Bulletin of NTU "KhPI". Series: Economic Sciences] – Kharkiv: NTU «ХPI», 2017. – no 29(1200) . – pp.9.– 13 – Bibliogr.: 9 nazv. – ISSN ISSN . 2079-0767
4. I. A. Yur'yeva., V.A.Vakulyuk, M.O.Parhomenko Biznes-Etika trudovyh vidnosin na pidpriemstvi yak napryamok psihologii upravlinnya[Business-ethics of labour relations at an enterprise as direction of management psychology]// *Visnyk NTU «ХPI»*. Seriya: *Ekonomichni nauki* [Bulletin of NTU "KhPI". Series: Economic Sciences]– Kharkiv. : NTU «ХPI», 2017. – no 46 (1267). – p.p..9.– 14– Bibliogr.: 9 nazv. – ISSN . 2519-4461

Надійшла(received) 09.05.2020

Відомості про авторів /Сведения об авторах / AbouttheAuthors

Юр'єва Ірина Анатоліївна (Юрьева Ирина Анатольевна, Yuryeva Irina Anatolievna) – кандидат економічних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедра економічного аналізу та обліку ;м. Харків, Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8159-7763>; yuryeva.irina@i.ua

Гаряєва Ганна Михайлівна (Гаряева Анна Михайловна, Gariaieva Ganna Mikhailovna) - Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри права; м. Харків, Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4061-1987>; e-mail: garyayeva_anna@ukr.net