**Моторна Ірина Іванівна. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток. : Дис... канд. наук: 08.00.07 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Моторна І. І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток. – Рукопис.**  **Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – ДВНЗ Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, 2009.**  В дисертації здійснено теоретичне узагальнення і нове розв’язання наукового завдання, що виявляється у теоретико-методологічному обґрунтуванні шляхів та напрямів вдосконалення формування й розвитку соціально-трудових відносин з огляду на новітні зміни, що відбуваються в сфері зайнятості.  Розроблено комплекс економічних і організаційних заходів, спрямованих на підвищення ефективності організаційно-економічного механізму регулювання соціально-трудових відносин.  Проаналізовано нові форми зайнятості, які сформувалися під впливом процесів глобалізації та інформатизації суспільства. Запропонована розгорнута система рекомендацій, які направлені на формування в Україні ринку запозиченої праці та дистанційної зайнятості, а також ефективне регулювання в умовах розвитку нових форм зайнятості соціально-трудових відносин на рівні держави, суспільства в цілому та підприємства.  Обґрунтовано концептуальні підходи та розроблено науково-практичні рекомендації щодо удосконалення соціально-трудових відносин на основі розвитку виробничої демократії, удосконалення системи правового забезпечення, удосконалення регулювання запозиченої праці та дистанційної зайнятості. | |
| |  | | --- | | В дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення і нове розв’язання наукового завдання, що виявляється у теоретико-методичному обґрунтуванні шляхів і напрямів вдосконалення формування й розвитку соціально-трудових відносин з огляду на новітні зміни, що відбуваються в сфері зайнятості. Результати проведеного дослідження дозволяють зробити такі висновки:   1. Наявні в економіці України кризові явища, суперечливість здійснюваних реформ прямо зачіпають інтереси більшості людей, відбиваються на якості їх життя, мірі та напрямках трудової й соціальної активності. Негативні соціально-економічні явища значною мірою є наслідками недостатнього теоретичного та організаційно-методичного обґрунтування процесів формування й розвитку соціально-трудових відносин. В роботі подальшого теоретичного розвитку стосовно сучасних умов набула теорія соціально-трудових відносин, зокрема у: трактуванні базових категорій (соціально-трудові відносини, їх система, роботодавці і наймані працівники як суб’єкти соціально-трудових відносин), розробці методики та системи показників оцінювання соціально-трудових відносин, дослідженні новітніх соціально-економічних тенденцій їх розвитку (дистанційної зайнятості та запозиченої праці), систематиці інститутів соціально-трудових відносин, опрацюванні організаційно-економічного механізму їх регулювання. 2. Авторське визначення соціально-трудових відносин відображає повноту їх змісту, розкриває їх предмет, виділяє сторони, окреслює мету та кінцевий результат їх реалізації. Доробком автора є тлумачення соціально-трудових відносин у контексті історичного розвитку суспільства та визнання того факту, що вони виникають та реалізуються не лише у трудовій, а й у суміжних сферах. 3. Дослідження процесів трансформації соціально-трудових відносин під впливом новітніх змін у сфері зайнятості приводить до висновку, що основними чинниками, які впливають на зміни у сфері зайнятості в сучасних умовах, є глобалізація, структурна трансформація економіки і стрімке поширення нових технологій. Основними змінами у сфері зайнятості, що викликають потребу модернізації соціально-трудових відносин, стають дистанційна зайнятість та запозичена праця. Авторські визначення дистанційної зайнятості та запозиченої праці стали основою для глибокого теоретичного і практичного аналізу проблем розвитку цих нових видів зайнятості в Україні, оцінки прогресивних та негативних тенденції у соціально-трудових відносинах, їхнього впливу на ефективність зайнятості, на можливості реалізації трудових прав працівників. 4. Предметне поле соціально-трудових відносин під впливом інноваційних процесів у сфері зайнятості видозмінюється і значно розширюється. Зокрема, відбувається модернізація інституту робочого місця, трансформуються системи оплати праці, змінюється система соціальних гарантій, відбувається становлення нових суб’єктів соціально-трудових відносин, серед яких фірми-посередники - лізингодавці та провайдери робочої сили. 5. Для комплексної оцінки стану розвитку соціально-трудових відносин на основі застосування системного підходу в роботі запропоновано методику їх оцінювання за такими напрямами: трансформація зайнятості, зміни у системі заробітної плати, професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу, актуальні зміни у системі колективно-договірного регулювання, новітні напрями розвитку соціального партнерства та виробничої демократії. Розроблено механізм оцінки пріоритетних напрямів розвитку соціально-трудових відносин і сформовано систему показників відповідно до окреслених напрямів. Запозичена праця та дистанційна зайнятість досліджені як активні чинники трансформації соціально-трудових відносин. 6. Актуалізація завдань адекватної оцінки та прогресивного розвитку соціально-трудових відносин обумовлена наступними особливостями умов їх формування та реалізації в Україні: нестабільністю розвитку, перманентною політичною напруженістю; значною залежністю соціально-трудових відносин від загального соціально-економічного стану в країні; не сформованістю ринкових та соціальних інститутів; декларативним характером соціальної орієнтації економіки; поляризованою соціальною структурою, критичним майновим розшаруванням населення та слабкістю середнього класу; поширенням корупції; невиконанням договорів та угод, недотриманням норм законодавства; втратою довіри до профспілок, низькою ефективністю роботи об’єднань роботодавців; «тінізацією» економіки та ін. 7. Оцінка соціально-трудових відносин на підприємствах свідчить, що загальні для вітчизняної практики соціально-трудові проблеми у сфері дистанційної зайнятості та запозиченої праці виявляються ще гостріше. Це спричинено практично повною неврегульованістю цих відносин трудовим законодавством, недостатньою підготовленістю працівників щодо організації роботи в нових умовах; невстановленістю інституціональних рамок запозиченої праці; пасивністю працівників у відстоювання своїх трудових прав; слабкою дієвістю, хаотичністю договірних відносини між її учасниками. В результаті широка свобода роботодавця обмежує права працівників і збільшує їхні обов’язки, працівники нерідко дискримінуються та позбавляються соціального захисту. 8. Забезпечення колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, унормування розвитку виробничої демократії через змістовне вдосконалення трудового й цивільного законодавства України має стати основою забезпечення ефективності механізмів та методів регулювання цих відносин. Встановлено, що участь працівників у результатах господарської діяльності підприємства на основі трудових прав, а також можливість участі працівників в управлінні підприємством на основі прав власності та у розподілі прибутку підприємства в якості його акціонерів стає важливим чинником підвищення ефективності виробництва і гармонізації соціально-трудових відносин. 9. Застосування інституціонального підходу до дослідження напрямів і механізму удосконалення соціально-трудових відносин сприяло обґрунтуванню напрямів становлення визначальних суспільних інститутів, що безпосередньо впливають на економічний та соціальний розвиток суспільства. Класифікація системи інститутів соціально-трудових відносин (за змістом, за суттю, за оформленістю) та систематика їх за п’ятьма базовими групами (ринок праці, соціальне партнерство, організація праці, соціальний захист, виробнича демократія) створила теоретичне підґрунтя для системного аналізу розвитку цих інститутів, обґрунтування їх значення, розробки основних шляхів формування і розвитку та підвищення їх ефективності для розбудови цивілізованих відносин між працею і капіталом в Україні*.*Наявне інституційне середовище в системі соціально-трудових відносин України класифіковане як відносно розвинене, але недостатньо ефективне. 10. Концептуальні підходи до регулювання соціально-трудових відносин в нових умовах зайнятості в роботі визначено як завдання перетворення інститутів дистанційної зайнятості і запозиченої праці в легальні, економічно ефективні і соціально доцільні види зайнятості. Основними напрямами вирішення цього завдання є: інформаційне та наукове-методичне забезпечення, розширення умов доступу до сучасних телекомунікаційних технологій; створення відповідних інституційних основ. У трудове законодавство України слід включити більш жорсткі умови оплати праці та гарантії зайнятості, умови охорони та безпеки праці дистанційно зайнятих працівників (в частині регламентації робочого часу, можливостей підтримання кваліфікації, участі в профспілках). Доцільно розробити національну концепцію розвитку електронного ринку праці та механізму його державного регулювання. 11. Завдання ефективного регулювання соціально-трудових відносин вимагають суттєвого вдосконалення організаційно-економічного механізму з обґрунтуванням відповідних важелів та інструментів, за допомогою яких можна безпосередньо впливати на їх розвиток в Україні. Теоретично обґрунтовано та розроблено першочергові заходи, пріоритетні завдання та напрями удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання соціально-трудових відносин, який охоплює нормативно-правове, організаційне, економічне, колективно-договірне забезпечення та соціальне партнерство. Стратегічним орієнтиром має стати адаптація суб'єктів соціально-трудових відносин до ринкових умов на основі компромісного та безконфліктного збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників, досягнення соціальної злагоди, високої ефективності виробництва, стабільності та благополуччя. | |