**Петров Юрія Давидович. Регулювання соціально-трудових відносин в умовах перехідної економіки: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України. - К., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Петров Ю.Д. Регулювання соціально-трудових відносин в умовах перехідної економіки. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, Київ, 2004.  Дисертацію присвячено розробці теоретико-методологічних і прикладних засад регулювання соціально-трудових відносин в умовах ринкової трансформації економіки. На основі систематизації еволюції наукової думки, вивчення вітчизняного і зарубіжного досвіду розкрито витоки проблем соціально-трудових відносин в ринкових умовах, розвинуто методологічні підходи до їх дослідження, оцінювання та регулювання. Здійснено комплексну оцінка стану й тенденцій розвитку соціально-трудових відносин в Україні.  Сформульовано та обґрунтовано концептуальні підходи до побудови стратегії формування соціально-трудових відносин ринкового типу. Запропоновано основні напрями вдосконалення механізму їх регулювання з позицій становлення корпоративної культури. Розроблено нові методичні підходи щодо оптимізації процесу укладання трудових угод між роботодавцем і найманим працівником на засадах партнерства. Запропоновано методику оцінювання дієвості систем мотивації праці, яка дозволяє обирати більш ефективні системи мотивації для стабілізації відносин соціальних партнерів та забезпечення ефективності праці. | |
| |  | | --- | | В дисертації здійснено теоретичне узагальнення і нове розв’язання важливого науково-прикладного завдання щодо регулювання соціально-трудових відносин в складних для України умовах ринкової трансформації економіки. Результати виконаного дослідження дозволяють зробити висновки теоретичного і науково-прикладного спрямування, основними з яких є наступні:   1. Узагальнюючи підходи щодо трактування категорії “соціально-трудові відносини”, на противагу відомим прикладам ототожнення її із поняттями “трудові”, “індустріальні”, “виробничі” відносини тощо, визнано доцільним розуміти її як взаємовідносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу праці, її умов, оплати та соціального захисту, які регулюються системою договорів на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях з метою забезпечення ефективності праці та безконфліктного збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників заради соціальної стабільності і злагоди у суспільстві, гарантом яких має виступати держава. 2. На основі аналізу умов розвитку СТВ обґрунтовано, що визначальним серед них є “мотиваційне поле”, тобто сукупність чинників, які формують мотивовану поведінку найманих працівників і роботодавців на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях, та спрямовані на уникнення трудових конфліктів і піднесення ролі СТВ у забезпеченні ефективності суспільного виробництва. Водночас, це потребує цілеспрямованого регулювання СТВ на основі трипартизму: в іншому разі слід чекати спонтанного мотиваційного впливу з непередбачуваними наслідками. 3. При формуванні СТВ ринкового типу в Україні необхідно орієнтуватися на цінності корпоративних структур країн розвиненої ринкової економіки: визнання надзвичайної ролі людського фактора і знань, заохочення ініціативи, солідарності і партнерства у взаємовідносинах керівництва і підлеглих, досягнення високої мотивації до ефективної праці. 4. Результати оцінки стану СТВ в Україні за визначеними критеріями (динаміки продуктивності праці, оцінки використання трудового потенціалу, рівня збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили, рівня та якості життя) та рівнем конфліктності засвідчили: по-перше, низький рівень ефективності розвитку СТВ в державі; по-друге, неадаптованість суб’єктів СТВ до ринкових умов господарювання; по-третє, слабкість регулювання сфери СТВ на макро-, мезо, мікроекономічному рівнях, обмеженість застосування цивілізованого соціального діалогу між роботодавцями та найманими працівниками незалежно від сфери зайнятості, галузі економіки, регіону, форми власності підприємств (організацій); по-четверте, деформований характер корпоратизації СТВ в результаті нерівних прав суб’єктів цих відносин стосовно їх участі в управлінні, розподільчих процесах акціонерів-керівників та акціонерів-підлеглих (найманих працівників), що протидіє розвиткові корпоративної культури в акціонерних установах та підприємствах, гальмує розвиток соціальної сфери. 5. В умовах перехідної економіки неможливо забезпечити стабільне економічне зростання без побудови соціально-орієнтованого сценарію розвитку економіки України, цілеспрямованої мотивації соціальних партнерів до підвищення продуктивності праці, подолання орієнтації роботодавця на “дешевого” працівника. З огляду на результати аналізу досягнень економічної науки запропоновано модифікувати схему розбудови національної моделі СТВ, включивши до її функціональних складових дієву законодавчу базу, реальне соціальне партнерство, участь держави в оптимізації відносин між працею і капіталом, варіативність форм промислової демократії. 6. Визнання “задоволення працею” показником адаптації суб’єктів СТВ до нових умов господарювання дозволило обґрунтувати напрями стабілізації СТВ. Їх головна сутність полягає у забезпеченні гарантій зайнятості населення, захищеності доходу та професійних навичок працівника, безпеці умов праці, стабільності ринку праці, створенні умов для волевиявлення, соціальної захищеності суб’єктів соціально-трудових відносин. Їх формування в ринковій економічній системі має бути спрямовано на вирішення соціальних задач відповідно вказаних напрямів. 7. З метою поліпшення регулювання СТВ в Україні запропоновано: перейти до соціально активного законодавства, що заохочує галузеву, територіальну, професійну мобільність робочої сили, підвищення її якості та створення нових робочих місць; розробити та прийняти соціально-трудові стандарти та індикатори, на які мають спиратися СТВ; застосувати мотиваційні важелі регулювання СТВ, адекватні етапу перехідної економіки, передусім, повернення оплаті праці властивих їй функцій (відтворюючої, регулюючої, стимулюючої); підвищити соціальну відповідальність сторін СТВ за укладання і виконання трудових угод; посилити роль держави у забезпеченні соціальних гарантій зайнятості, поширенні практики укладання колективних трудових угод, відновленні нормативної бази у сфері праці; створити умови для соціалізації соціально-трудової сфери (гуманізація умов праці, пом’якшення диференціації в соціальних умовах життя, розвиток соціальної інфраструктури, інвестиції в людський капітал). 8. Запропоновано нові концептуальні підходи до побудови стратегії формування СТВ ринкового типу, які передбачають визначення цільових орієнтирів, принципів та передумов її реалізації, структури механізму регулювання, важелів та інструментів впливу на динаміку СТВ на окремих етапах ринкових перетворень. Провідною ланкою стратегії визнано вдосконалення договірного регулювання СТВ та піднесення ролі держави в цих процесах із залученням експертиз соціальних наслідків впливу законодавчих рішень, що розробляються, на стан СТВ. 9. Для практичної реалізації запропонованої стратегії формування СТВ ринкового типу доцільно використовувати розроблені дисертантом нові методичні підходи щодо оцінки дієвості систем мотивації, які дозволяють порівнювати існуючі на підприємствах системи мотивації за критеріями відповідності внутрішніх мотивів та зовнішніх стимулів, сприяючи відбору найбільш ефективних систем та їх запровадженню з метою регулювання СТВ у напрямі їх стабілізації та забезпечення підвищення продуктивності праці. 10. Вдосконаленню договірного регулювання СТВ сприятимуть розроблені дисертантом нові методичні підходи щодо узгодження інтересів соціальних партнерів в процесі укладання трудових угод, використання яких дозволяє уникнути суб’єктивізму при здійсненні вибору соціального партнера на ринку праці, досягти оптимального компромісу сторін СТВ. | |