**Христіанович Юрій Васильович. Розвиток і регулювання соціально-трудових відносин в умовах трансформації економіки : Дис... канд. наук: 08.00.07 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Христянович Ю.В. Розвиток і регулювання соціально-трудових відносин в умовах трансформації економіки. –**Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецький національний університет Міністерства освіти і науки України, Донецьк, 2008.У дисертації досліджено теоретичні, науково-методичні основи системи регулювання соціально-трудових відносин в Україні.Виділені основні підходи до інтерпретації категорії “система соцiально-трудових відносин” в сучасних умовах, особливості функціонування механізму соціального партнерства, розглянуто передумови колективно-договірного регулювання і роль держави у становленні соціально-трудових відносин.Виконано оцінку реалізації концепції гідної праці в Україні, обґрунтовано необхідність використання колективних договорів на підприємствах різних галузей промисловості та виявлено основні недоліки у їх реалізації, проведено дослідження стану соціально-трудових конфліктів і об'єктивних причини їх виникнення.Розроблено рекомендації щодо регулювання соціально-трудових відносин шляхом моніторингу, визначено основні індикатори та етапи його проведення. Удосконалено систему взаємодії підрозділів підприємства у сфері реалізації соціально-трудових відносин та структурну схему складу колективного договору на підприємстві. Запропоновано використання когнітивного моделювання для пошуку найкращого рішення під час розв'язання соціально-трудових конфліктів. |

 |
|

|  |
| --- |
| В результаті проведеного дослідження вирішено важливу наукову задачу теоретичного і науково-методичного забезпечення удосконалення регулювання і розвитку основних напрямків соціально-трудових відносин.Основні висновки зводяться до такого:1. За результатами дослідження теоретико-методологічних основ регулювання соціально-трудових відносин, виявлено недосконалість та запропоновано удосконалене визначення поняття «*система соціально-трудових відносин*», як системи, що формується під впливом факторів, значущість яких визначається сучасним етапом економічного розвитку і охоплює спектр питань від соціально-економічних аспектів майнових відносин до організаційно-економічних і правових інститутів. На основі узагальнення теоретичних підходів і наукових поглядів уточнено поняття «*моніторинг соціально-трудової сфери регіону*», який являє собою комплексну систему безперервного збору, обробки, накопичення та використання інформації щодо тенденцій розвитку процесів у сфері соціально-трудових відносин з метою своєчасного виявлення та попередження конфліктів та криз, оцінки ефективності прийняття рішень щодо їх корегування регіональними органами управління.2. З метою визначення переваг договірного регулювання досліджено методологічні та організаційні засади колективно-договірної системи регулювання соціально-трудових відносин в Україні та визначено пріоритетні напрямки регулювання соціально-трудових відносин на всіх рівнях управління на основі договірної системи, до яких належать: забезпечення захисту інтересів сторін соціально-трудових відносин; упорядкування соціально-трудових відносин і їх розвиток у тісному зв'язку з результатами економічної діяльності; вирішення виникаючих протиріч за допомогою дієвих регулюючих заходів. Удосконалено функціональну структуру колективно-договірної системи, а саме запропоновано такі функції захисту інтересів сторін соціально-трудових відносин (найманих робітників і роботодавців) і забезпечення їх збалансованості; організації (упорядкування) соціально-трудових відносин і їх розвитку в тісному зв'язку з результатами економічного розвитку; вирішення протиріч, що виникають, підтримка стабільності соціально-трудових відносин.3. На основі дослідження нормативно-правової і законодавчої бази розвитку соціального партнерства в Україні встановлено, що найбільш принциповою особливістю його є відсутність розуміння різниці між соціальним партнерством на двосторонній основі (профспілки і підприємці) і трипартизмом (співробітництво соціальних партнерів і держави на національному рівні) та недостатньо розвинена нормативна база механізму соціального партнерства. За результатами дослідження визначено роль держави у механізмі соціального партнерства та обґрунтовано напрямки посилення впливу держави в регулюванні соціально-трудових відносин на виробничому рівні, для чого необхідно: забезпечити дотримання законодавства і створити умови для встановлення балансу у співвідношенні штатних працівників і роботодавців; забезпечити виконання рекомендацій Міжнародної організації праці щодо визначення ролі і функцій держави під час вирішення відповідних проблем соціально-трудових відносин.4. З метою оцінки рівня розвитку соціально-трудової сфери в контексті реалізації концепції гідної праці, розробленої за методикою Міжнародної організації праці на основі статистичних і соціологічних індикаторів, запропоновано науково-методичні підходи щодо обґрунтування базових індикаторів соціально-трудової сфери регіону та визначено способи їх вимірювання, що дозволяють виявити фактори, які провокують виникнення конфліктів та криз, визначити межі їх прояву, що погрожують стійкому функціонуванню економіки. За результатами проведеного дослідження слід констатувати, що в Україні існує значний дефіцит гідної праці, особливо за такими напрямками, як гідна тривалість робочого часу, оплата праці, продуктивність праці, безпека праці і соціальний діалог.5. Проведено аналіз практики укладання і реалізації колективних договорів на підприємствах і в установах Донецької області. За результатами дослідження виявлено необхідність укладання колективних договорів на підприємствах Донецького регіону, потребу в укладанні колективних договорів на підприємствах, обсяги реалізації положень вже укладених договорів, причини невиконання цих положень, причини, які заважають укладанню колективних договорів. Встановлено, що основними причинами наявності виявлених недоліків є обмеженість ресурсів підприємства, небажання роботодавця брати на себе зобов'язання перед працівниками, байдужість працівників щодо прийняття колдоговору, пасивність профкому або іншого об’єднання представників трудового колективу.6. Проведено оцінку стану та проаналізовано динаміку соціально-трудових конфліктів в Донецькому регіоні з метою визначення основних причин виникнення колективних суперечок в соціально-економічній сфері. Результати дослідження свідчать про те, що головними причинами виникнення протиріч на підприємствах регіону є заборгованість із заробітної плати та її низький рівень, слабкий соціальний захист, невиконання власником положень колективних договорів, законодавства про працю, власних зобов'язань, угод.7. Досліджено механізм регулювання соціально-трудових відносин на регіональному рівні, визначено необхідність його діагностики та запропоновано науково-методичні рекомендації щодо проведення моніторингу соціально-трудової сфери регіону, що базуються на використані двох систем показників – статистичної і соціологічної, які взаємодоповнюють і корегують одна одну. За їх допомогою отримано інформацію щодо стану ринку трудових ресурсів регіону, ступеня напруженості на ринку праці, розмірів прихованого безробіття. Виявлено проблеми організації регіонального антикризового моніторингу соціально-трудової сфери: 1) необхідність створення в системі органів управління єдиної структури, основним завданням якої буде організація моніторингових досліджень як комплексного безперервного процесу; 2) існує необхідність формування достатньої фінансової бази, яка дозволила б забезпечити безперервність, об'єктивність та якість проведення моніторингових досліджень; 3) необхідність створення єдиної інформаційно-аналітичної системи, яка дозволить постійно комплектувати та накопичувати порівняні бази даних за всіма індикаторами моніторингових досліджень.8. За результатами дослідження розроблено основні напрямки удосконалення структурної моделі колективного договору підприємства в контексті забезпечення розвитку соціально-трудових відносин. Запропоновано структурну модель колективного договору підприємства, в якій враховано особливості діяльності підприємства, нормативно обґрунтовано дії роботодавця щодо питань оплати та умов праці, додаткових пільг і гарантій працівника у випадку зміни організації виробництва, форм власності, банкрутства, що позитивно впливає на мотивацію праці і дозволяє роботодавцю врегулювати відносини з працівниками, а також створити сприятливий соціальний клімат в колективі, виключити можливість конфліктних ситуацій.9. Визначено роль профспілок у забезпеченні розвитку соціально-трудових відносин, реалізації проведення моніторингу соціально-трудової сфери регіону за допомогою розробленої комплексної системи оцінки діяльності керівників профспілкових організацій підприємств щодо реалізації колективних договорів як механізму вирішення протиріч між сторонами соціально-трудових відносин, з метою розробки рекомендацій щодо забезпечення формування високоментальної інноваційно-активної особистості в системі профспілкової освіти, диференційованої для різних категорій профспілкового активу.10. За результатами дослідження розроблено науково-методичний підхід щодо формування системи альтернативних управлінських рішень, з яких обирається найбільш прийнятне для забезпечення ефективного врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, що базується на причинно-наслідковому взаємозв’язку факторів, визначених на основі когнітивного моделювання, що впливають на соціально-трудові процеси. Даний підхід сприяє прийняттю найбільш ефективних управлінських рішень з врегулювання та вирішення конфліктних ситуацій. |

 |