**Приступа Микола Іванович. Регулювання соціально-трудових відносин на регіональному ринку праці: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Харківський держ. економічний ун-т. - Х., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Приступа М.І.**Регулювання соціально-трудових відносин на регіональ-ному ринку праці.– Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Харківський державний економічний університет, 2004.  У дисертаційній роботі досліджені науково-практичні особливості регіонального ринку праці, розроблені теоретико-методологічні основи побудови сучасного механізму регулювання соціально-трудових відносин. З урахуванням специфіки перехідних процесів та регіональних особливостей розроблена система показників оцінки соціально-трудових відносин, визначено критерії пофакторної оцінки інтегрального індексу соціальної напруги для обрання стратегії вирішення прогнозованих конфліктів. Запропоновано у якості нормативної системи в механізмі регулювання соціально-трудових відносин використовувати економічні, соціальні, трудові та економіко-екологічні макроорієнтири, норми соціальних потреб і державних гарантій. Розроблено алгоритм розрахунку індексу якості соціально-трудового потенціалу регіону, який пропонується використовувати для оптимізації і удосконалення соціально-трудових відносин в регіоні. | |
| |  | | --- | | Проведене автором дослідження показало, по-перше, необхідність пошуку можливостей створення регіональної системи регулювання соціально-трудових відносин; по-друге, доцільність виявлення і обґрунтування кількісних і якісних характеристик системи соціально-трудових відносин на регіональному рівні, які дають можливість підвищити ефективність функціонування соціально-трудових відносин у регіоні завдяки розробці науково-практичних заходів на основі використання відповідних елементів і методів у межах регіонального управління; по-третє, теоретичну доцільність аналізу та аргументації перспективних шляхів реалізації державної політики у сфері соціально-трудових відносин в регіоні з урахуванням специфіки його сучасного розвитку.  Результати проведеного дослідження дозволяють сформулювати такі науково-практичні висновки і пропозиції:   1. Критичний аналіз різних підходів сучасних вітчизняних та зарубіжних вчених стосовно проаналізованих проблем дозволив автору розширити методологію дослідження сутності та специфіки формування соціально-трудових відносин в нашій країні на регіональному, мікро- та макрорівнях трудових відносин. 2. Ґрунтуючись на запропонованій сучасній парадигмі соціально-трудових відносин, автор піддає детальному аналізу різні теорії, які в той чи інший момент часу виникали в історії і на основі яких формувались соціально-трудові відносини. Управління останніми має будуватися на принципах соціального партнерства і діалогу із запровадженням тарифних угод, диференційованості суб’єктів регулювання ринку праці та практики організації представницьких органів, виробничих і спостережних рад. 3. З урахуванням визначеної дисертантом методологічної позиції в роботі проаналізовані принципи формування соціально-трудових відносин, критерії і показники їх функціонування на регіональному рівні на основі діючих, а також новостворених моделей ринкового типу, які надають реальні можливості для трансформації раніше задіяних форм і методів регіонального управління в сучасні моделі соціально-трудових відносин в регіоні. 4. Уточнення складових елементів оновленої системи соціально-трудових відносин дозволило знайти концептуальні підходи щодо вибору критеріїв та показників оцінки стану соціально-трудових відносин в регіоні. З огляду на це, запропонована система показників рівня життя населення (на підвищення якого мають бути спрямовані соціально-трудові відносини) та поділу їх на базисні, соціально-демографічні та природні. Розроблена автором система соціально-трудових відносин спрямована на аналіз і оцінку стану з метою прийняття управлінських рішень по усуненню соціальної напруги. Оцінивши за розробленою методикою рівень незадоволеності (за шістьма критеріями) і проставивши їм відповідну кількість балів, можна вибирати стратегію для вирішення будь-якого прогнозованого конфлікту у залежності від розрахованого індексу соціальної напруги. 5. Аналіз стану та динаміки розвитку соціально-трудових відносин на етапі формування регіонального ринку праці показав, що їх система повинна опиратися на методи визначення рівня безробіття, виявлення причин його погіршення та прогнозування шляхів вирішення проблем. Анкетне опитування на 63 підприємствах Хмельниччини та кількісні параметри колективно-трудових спорів (конфліктів) протягом 2000-2003 рр. вказують на тенденцію до погіршення ситуації, яка в основному зосереджена у промисловій та сільськогосподарській галузі і пов’язана з несвоєчасною виплатою зарплати та її заборгованістю. 6. Оцінка різних поглядів на вибір і класифікацію факторів розвитку і формування соціально-трудових відносин дозволила створити інноваційну модель, яка включає внутрішні (стримуючі та активізуючі), регуляторні, ситуативні та зовнішні фактори розвитку і формування соціально-трудових відносин. Для аналізу динаміки, контролю і регулювання соціально-трудових відносин в роботі пропонується автоматизована системна модель, яка включає підготовчо-аналітичний та виконавчо-регуляторний блоки. На основі відібраних автором показників аналізу соціально-трудових відносин в регіоні, до яких відносяться фінансові, економічні, регуляторні та показники соціально-економічних умов праці, пропонуються їх розрахункові моделі, за допомогою яких можна визначати загальний інтегральний показник рівня розвитку соціально-трудових відносин в регіоні. 7. Виявлений автором механізм взаємозв’язку макро-, мезо- та мікроекономічного регулювання соціально-трудових відносин вказує на те, що в його основі мають бути виробничі економічні системи та індивідуальні відносини. Механізм взаємозв’язку включає на всіх рівнях відносин економічну, екологічну, соціальну, трудову та правову системи, регулювання в яких має здійснюватись на основі законодавчо-встановлених і нормативно-правових характеристик, розроблених Національною службою посередництва і примирення та її регіональними відділеннями. 8. Розроблений автором механізм регулювання соціально-трудових відносин на регіональному ринку праці включає: форми регулювання, їх мету, суб’єкти та об’єкти, а також методи регулювання, які полягають у визначенні відхилень фактично отриманих показників від нормативних соціальних, трудових, екологічних і економічних макроорієнтирів з метою усунення їх негативних відхилень. Соціально-економічне нормування в механізмі регулювання соціально-трудових відносин в регіоні базується на вищезгаданих нормативних макроорієнтирах, а також нормах соціальних потреб та державних соціальних гарантіях. 9. Обрані дисертантом методи регулювання колективних трудових спорів, діючих моделей соціально-трудових відносин дали можливість виявити загальні і специфічні риси обох моделей (діючої та розробленої автором нової моделі їх управління) і запропонувати власну систему регіонального управління з урахуванням нинішньої специфіки, подальшого соціально-економічного розвитку Поділля та нормативних макроорієнтирів. В той же час, дослідження показало складність умов формування такої регіональної системи, що потребує додаткових досліджень. Ці додаткові шляхи визначення кіль-кісних і якісних характеристик нової регіональної системи соціально-трудових відносин залежать від подальших перспектив розвитку України в контексті національного, економічного та соціально-політичного розвитку країни. 10. Перспективність подальшого удосконалення соціально-трудових відносин в регіоні полягає у розробці та оптимізації макроорієнтирів і підвищенні індексу якості соціально-трудового потенціалу регіону. Механізм здійснення макроекономічного регулювання соціально-трудових відносин в регіоні включає фінансове, правове та інформаційне забезпечення, а також нормативно-правові акти Національної служби посередництва і примирення. Макроорієнтири соціально-трудових відносин автор поділяє на соціальні, трудові, економічні та економіко-екологічні. Індекс якості соціально-трудового потенціалу пропонується розраховувати як середній інтегральний показник ефективності окремих станів соціально-трудової сфери. | |