

УДК 316.47:331.1

DOI: <https://doi.org/10.32782/2413-9971/2019-28-47>

**Рудик О. А.**

*здобувач наукового ступеню кандидата економічних наук  
Хмельницького національного університету*

**Rudyk Oleh**

*Competitor of Scientific Degree  
PhD in Economics  
Khmelnytsky National University*

## **МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПІДВИЩЕННІ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ**

**Анотація.** Статтю присвячено обґрунтуванню методичного інструментарію функціонування механізму державного регулювання соціально-трудових відносин у підвищенні якості життя населення. У процесі дослідження обґрунтовано роль держави у регулюванні соціально-трудових відносин. Досліджено та охарактеризовано основні методи механізму державного регулювання соціально-трудових відносин. Наведено класифікацію інститутів соціально-трудових відносин як складової частини механізму державного регулювання. Охарактеризовано склад та представлено класифікацію інструментів регулювання соціально-трудових відносин, які можуть застосовуватися в ході реалізації механізму. Обґрунтовано розподіл методичного інструментарію та функціонального призначення механізму державного регулювання соціально-трудових відносин за рівнями втілення.

**Ключові слова:** соціально-трудові відносини, державне регулювання, механізм, методи, інструменти, інститути.

**Вступ та постановка проблеми.** Розвиток соціально-трудової сфери країни та соціально-трудових відносин – одна з основних умов підвищення ефективності використання наявного людського капіталу та нарощування людського потенціалу, а отже, й один із найважливіших чинників стабільного соціально-економічного розвитку. Оскільки функціонування і розвиток соціально-трудових відносин (СТВ) мають інституційне оформлення, тобто передбачають створення інститутів як стійких норм, правил, процедур і організаційних механізмів, що регламентують взаємодію найманих працівників, роботодавців та держави у соціально-трудовій сфері, то вони потребують державного регулювання. Саме від побудови механізму державного регулювання соціально-трудових відносин залежить як їх поточне функціонування, так і вектори подальшого розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання формування сучасного механізму державного регулювання соціально-трудових відносин активно досліджується у вітчизняних наукових колах упродовж останнього десятиріччя, однак при цьому основна увага науковців зосереджується саме на нормативно-правовому його складнику, тоді як інші питання залишаються малодослідженими. У цьому контексті особливого значення набуває розбудова ефективного механізму державного регулювання соціально-трудових відносин у підвищенні якості життя населення на основі поглибленого обґрунтування регулятивних процесів та методів на сучасному етапі розвитку економіки.

**Метою** даної роботи є обґрунтування методичного інструментарію функціонування механізму державного

регулювання соціально-трудових відносин у підвищенні якості життя населення.

### **Результати дослідження.**

Ураховуючи покладені на державу завдання з оцінки як короткострокових, так і довгострокових тенденцій соціально-економічного розвитку, а також можливості більш комплексно і зважено підійти до регулювання соціально-економічних процесів з урахуванням національних інтересів, саме на неї покладається завдання з формування ефективного механізму соціально-трудових відносин з оптимальним поєднанням різних ринкових і неринкових важелів із метою пом'якшення впливу негативних чинників, перш за все у сфері соціального захисту індивідів, а також на безробітних та інші найуразливіші прошарки населення [1, с. 149].

Роль держави у регулюванні соціально-трудових відносин досліджується у працях багатьох науковців, погляди яких можна звести до двох основних напрямів:

- максимальна децентралізація регулювання, перенесення основних його заходів на рівень виробничих систем, значне обмеження державного втручання;
- активне втручання держави у соціально-трудову сферу, у тому числі й у сфері соціально-трудових відносин окремих роботодавців.

Водночас представники всіх економічних шкіл та течій повністю чи з певними застереженнями підтримують тезу про масштабність та багатовекторність ролі держави у формуванні соціально-економічної політики [2, с. 128].

Усе різноманіття предметів регулювання соціально-трудо-  
вих відносин у науковій літературі зводять до трьох груп:

- 1) регулювання сфери зайнятості;
- 2) регулювання соціально-трудо-вих відносин, пов'язаних з організацією й ефективністю праці;
- 3) регулювання питань оплати праці і соціально-трудо-вих відносин, які виникають із приводу винагороди за працю [3, с. 49].

Водночас державне регулювання припускає створення і використання комплексу інституційних та економічних умов, організаційних і нормативно-правових механізмів, які дають змогу здійснити цілеспрямований вплив на динаміку основних параметрів соціально-трудо-вої сфери та забезпечити підвищення якості життя населення.

Регулююча роль держави у СТВ полягає ще й у тому, що вона створює засоби контролю над установленими правилами: різного роду інспекції, органи, які приймають скарги, розглядають суперечки та конфлікти учасників тощо. Ці організації виступають як цілком самостійні суб'єкти ринку праці, хоча й діють від імені держави [4].

Отже, державне регулювання соціально-трудо-вих відносин покликане здійснювати вплив як на роботодавців, так і на індивідів. При цьому основна мета впливу – це забезпечення максимально повного й ефективного розкриття та використання наявного людського капіталу, сприяння соціальному розвитку та нарощуванню людського потенціалу держави у цілому та її окремих територій (регіонів, територіальних громад, населених пунктів) залежно від рівня, на якому він здійснюється.

Реалізація функцій механізму державного регулювання соціально-трудо-вих відносин потребує застосування певних методів. У наукових працях вітчизняних та зарубіжних науковців у розгорнутому вигляді проаналізовано методи регулювання соціально-трудо-вих відносин, які використовуються в економіці ринкового типу. Серед останніх виокремлюють програмно-цільові, адміністративно-розпорядчі, організаційно-впорядкувальні, договірні, економічні, погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні, партисипативні тощо (рис. 1).

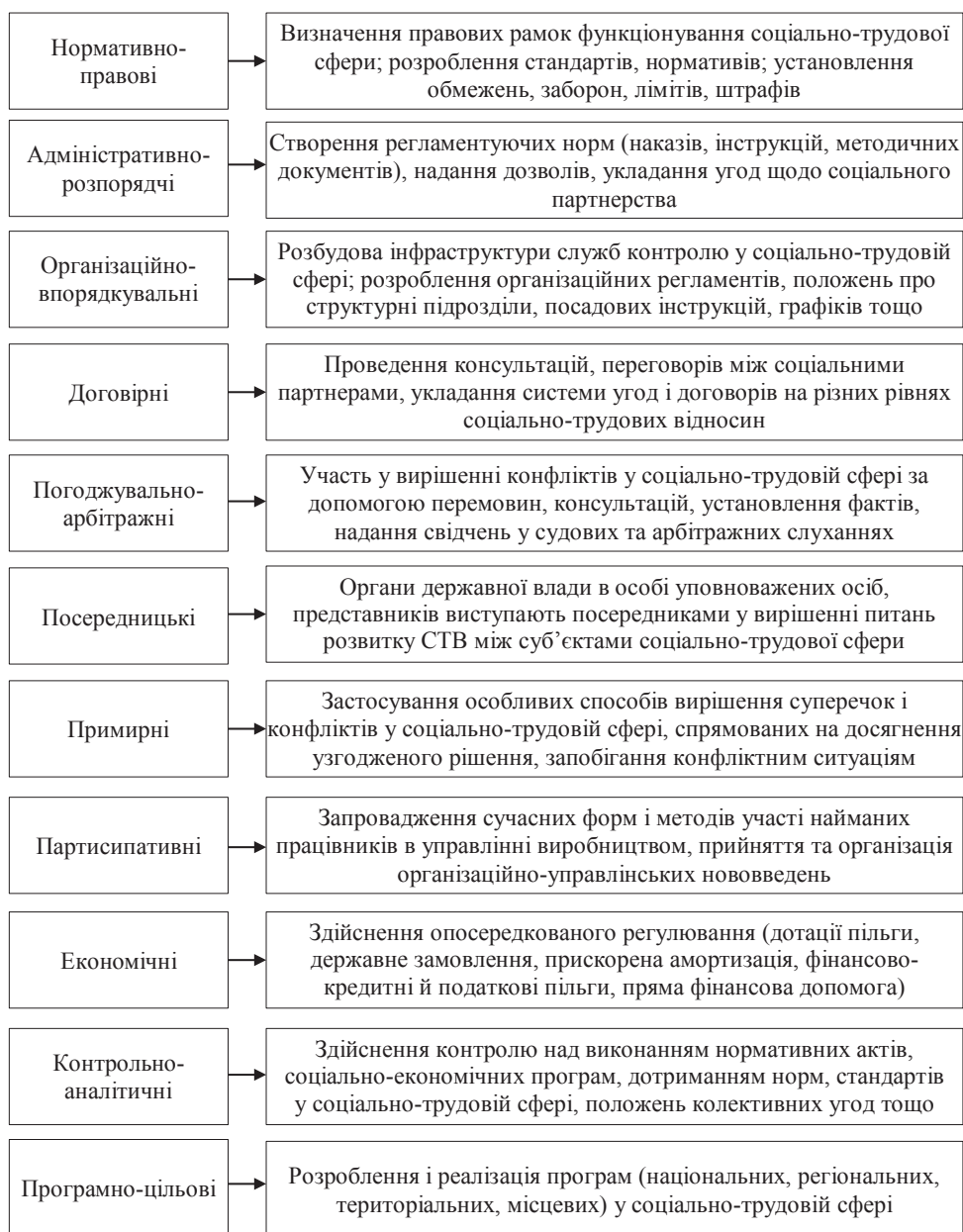


Рис. 1. Методи державного регулювання соціально-трудо-вих відносин

Найбільшу увагу сучасних дослідників привертає соціальне партнерство як метод регулювання соціально-трудових відносин. Соціальне партнерство сьогодні розглядається й як один із найважливіших принципів розбудови соціально-трудових відносин в організаціях і в господарському середовищі, оскільки визначає необхідність взаємодії всіх чинників забезпечення добробуту і розвитку суспільства з урахуванням інтересів не лише власників бізнесу, а й усіх учасників, на яких здійснює вплив діяльність організації.

У західній концепції соціального партнерства основу механізму його дії становлять три елементи:

- розвинута практика колективної взаємодії й уміння вести ділові перемовини з позицій представників певних соціально-економічних груп;

- етика договірних відносин, згідно з якою будь-який договір виконується і гарантом його виконання є вся адміністративно-правова система держави;

- високий рівень самоорганізації працівників і населення, що визначає їхню здатність формулювати свої інтереси й цілі, формувати представницькі органи, котрі відстоюють ці інтереси, і виробляти різноманітні форми соціального протесту, які дають змогу досягати своїх цілей [5, с. 30].

Натомість в Україні, хоча й повсюди наголошується на необхідності розвитку відносин соціального партнерства, реальних передумов для цього наразі не створено. Сучасна вітчизняна наукова думка базується на розгляді соціального партнерства як основного методу регулювання СТВ на рівні місцевого самоврядування, хоча й визнає, що його застосування наразі не є ефективним. Виходячи із цього, можемо говорити про те, що розвиток відносин соціального партнерства повинен мати місце у системі регулювання соціально-трудових відносин, однак не варто розглядати соціальне партнерство як основний метод.

Що стосується інструментів державного регулювання соціально-трудових відносин, то до їх числа передусім відносять усю сукупність нормативно-правових (законів, постанов, указів) та адміністративно-розпорядчих документів (розпорядження, рішення, вказівки, накази, інструкції, правила, положення, договори, стандарти). По-друге, до інструментів регулювання соціально-трудових відносин належить сукупність державних програм, у тому числі регіональних, галузевих, територіальних, локальних тощо, плани, проекти, державний та місцевий

бюджети, державне замовлення й державний контракт, договори, прогнози [6, с. 79].

До інструментів державного регулювання СТВ відносять й інститути соціально-трудових відносин – особливу систему (табл. 1), своєчасне коригування котрої у відповідь на соціально-економічні зміни в країні має регулятивні функції і здатне забезпечити еволюційний розвиток соціально-трудових відносин [7].

Виокремлюють також й інструменти непрямого регулювання соціально-трудових відносин, до яких належать інструменти фіскальної, бюджетної, грошово-кредитної, інвестиційної, амортизаційної, інноваційної економічної політики тощо [8, с. 68]. Цей перелік можна доповнити за рахунок інструментів валютної та зовнішньоекономічної політики, макроекономічного планування тощо.

До таких інструментів відносяться: система оподаткування, державні інвестиції, закупівлі, субсидії, дотації, кредити, позички; ліцензування та сертифікація навчання кадрів, статистичні норми і показники, квоти на працевлаштування, пільгове оподаткування та кредитування, заробітна плата, допомога через безробіття, державні контракти, інвестиції в людський капітал, система ринків праці, державне забезпечення зайнятості, бюджетна система, система розвитку персоналу, безповоротне фінансування суб'єктів господарювання; соціальні пакети і програми тощо.

Зважаючи на широкий перелік методів та інструментів державного регулювання, важливим питанням є здійснення їх рівневого розподілу з урахуванням результатів впливу їх застосування на рівень і якість життя населення у сфері централізованого, регіонального та локального державного регулювання соціально-трудових відносин.

На нашу думку, загальнодержавний рівень функціонування механізму регулювання соціально-трудових відносин передбачає застосування нормативно-правових, адміністративно-розпорядчих, організаційно-впорядкувальних, програмно-цільових, економічних та контрольно-аналітичних методів. Так, до компетенції вищих органів державної влади та загальнодержавних служб і структур має входити:

- формування нормативно-правової бази функціонування і розвитку соціально-трудових відносин;
- розбудова систем інституційного забезпечення СТВ;
- розроблення, затвердження і контроль над дотриманням державних соціальних стандартів і гарантій у соціально-трудових відносинах;

Таблиця 1

## Класифікація інститутів соціально-трудових відносин

Інститути	Характеристика
Формальні інститути	
Економічні	Виконують регулятивні функції, пов'язані з організацією й управлінням процесами життєдіяльності, матеріального та соціального відтворення робочої сили
Соціальні	Виконують функцію соціалізації і відтворення соціальної структури суспільства
Правові	Виконують функцію досягнення цілі, затвердження певних «правил гри», за якими відбувається взаємодія між суб'єктами соціально-трудових відносин
Політичні	Визначають владну ієрархічну структуру суспільства, способи прийняття рішень і контролю
Неформальні інститути	
Довіра	Передбачає очікування певних вчинків від своїх контрагентів, що впливають на рішення, які приймає суб'єкт соціально-трудових відносин
Емпатія	Базується на розумінні інтересів і намірів контрагентів у системі відносин праці
Свобода	Ґрунтується на здатності окремого суб'єкта соціально-трудових відносин робити свій раціональний вибір на основі довіри та емпатії
Легалізм	Відображає повагу до законів і готовність їх дотримуватися суб'єктами соціально-трудових відносин
Відповідальність	Розглядається як результат прагнення економічних суб'єктів до максимізації власної корисності через підпорядкування своїх дій наявним у суспільстві нормам і цінностям, інтересам інших суб'єктів

– формування інструктивно-методичних матеріалів із питань розбудови соціально-трудої сфери, розвитку та підвищення ефективності соціально-трудої відносин;  
 – розроблення й утілення загальнодержавних програм, спрямованих на розвиток соціально-трудої сфери;  
 – опосередковане регулювання соціально-трудої відносин шляхом використання економічних методів та інструментів;

– розбудова ефективних систем контролю стану розвитку та процесів соціально-трудої сфери.

Реалізація механізму державного регулювання соціально-трудої відносин на регіональному рівні передбачає застосування адміністративно-розпорядчих, організаційно-впорядкувальних, контрольних-аналітичних, договірних, погоджувально-арбітражних, посередницьких методів тощо, покликаних забезпечити: розвиток соціально-трудої відносин у регіоні, регулювання процесів у соціально-трудої сфері регіону з наданням їм вірного вектору розвитку; координацію дій органів регіональної та місцевої влади у регіоні; налагодження відносин соціального партнерства на регіональному рівні; здійснення контролю над станом соціально-трудої відносин у регіоні, рівнем розвитку соціально-трудої сфери тощо.

На місцевому рівні механізм регулювання соціально-трудої відносин передбачає: створення стимулів для локального розвитку соціально-трудої відносин; сприяння примиренню сторін конфліктів і суперечок у соціально-трудої сфері; забезпечення дотримання законодавства у соціально-трудої відносинах; контроль показників стану соціально-трудої сфери та соціально-трудої відносин; здійснення роботи в напрямі гармонізації відносин між сторонами соціально-трудої відносин на локальному рівні; розвиток місцевого ринку праці.

**Висновки.** Багатовекторність і мультизадачність державного регулювання соціально-трудої відносин зумовлюють широкий вибір методів та інструментів для досягнення цілей і виконання поставлених завдань. Водночас застосування конкретних методичних підходів та інструментів може бути ефективним лише на певному рівні – загальнодержавному, регіональному чи локальному, що вимагає формування чіткої ієрархії методичного інструментарію у механізмі державного регулювання соціально-трудої відносин. У подальших дослідженнях доцільно сформулювати узагальнену систему методів, інструментів та заходів державного регулювання соціально-трудої відносин із розподілом за рівнями використання.

#### Список використаних джерел:

1. Кравцова Т.Г. Возрастание роли государства в регулировании социально-трудовых отношений в условиях глобализации. *Экономическое развитие стран Евросоюза и стран СНГ в условиях глобализации* : международный научно-практический конгресс : тезисы докладов, г. Берн, 31 мая 2013 г. Женева : Консилиум, 2013. С. 149–151.
2. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2010. 251 с.
3. Симонин П.В., Богачева Т.В., Данилова В.А. Регулирование и институционализация социально-трудовых отношений. *Науковедение*. 2015. № 1(26). Т. 7. С. 43–57.
4. Место профсоюзов в системе регулирования трудовых отношений / П. Бирюков и др. Москва : ИСИТО, 2004. 146 с.
5. Саакян А.К. Социальное партнерство и трехсторонний механизм в регулировании социально-трудовых отношений. *Научная мысль*. 2012. № 2(6). С. 27–30.
6. Мордвінов О.Г. Управління аграрним продродокористуванням в умовах ринкової трансформації : монографія. Київ : УАДУ, 2000. 344 с.
7. Bromley Daniel W. Economic Interests and Institutions: The Conceptual Foundations of Public Policy. New York and Oxford : Basil Blackwell, 1989. 274 p.
8. Воротін В.Є. Макроекономічне регулювання в умовах глобальних трансформацій : монографія. Київ : УАДУ, 2002. 392 с.

#### References:

1. Kravtsova T. G. (2013) Vozrastanie roli gosudarstva v regulirovanii sotsialno-trudovyih otnosheniy v usloviyah globalizatsii [The increasing state role in social-labor relations regulation in globalization context] *Ekonomicheskoe razvitie stran Evrosoyuz i stran SNG v usloviyah globalizatsii : Mezhdunarodnyy nauchno-prakticheskiy kongress : tezisy dokladov* (Bern, 31 maya 2013). Zheneva: Konsilium. pp. 149–151. (in Russian).
2. Kolot A.M. (2010) Sotsialna-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku : monohrafiia [Social-labor sphere: the state of relations, new challenges, development trends: monograph]. Kyiv : KNEU. (in Ukrainian).
3. Simonin P.V., Bogacheva T.V. and Danilova V.A. (2015) Regulirovanie i institutsionalizatsiya sotsialno-trudovyih otnosheniy [Regulation and institutionalization of social-labor relations]. *Naukovedenie*. no. 1 (26), vol. 7, pp. 43–57. (in Russian).
4. Biryukov P., Biryukova V., Burnyishev K. and Donova I. (2004) Mesto profsoyuzov v sisteme regulirovaniya trudovyih otnosheniy [Place of trade unions in the system of labor relations regulation]. M. : ISITO, 146 p. (in Russian).
5. Saakyan A.K. (2012) Sotsialnoe partnerstvo i trehstoronniy mehanizm v regulirovanii sotsialno-trudovyih otnosheniy [Social partnership and the tripartite mechanism in social-labor relations regulation]. *Nauchnaya myisl*, no. 2 (6), pp. 27–30. (in Russian).
6. Mordvinov O.H. (2000) Upravlinnia ahrarnym prorodokorystuvanniam v umovakh rynkovoi transformatsii : monohrafiia [Management of agrarian proprietorship in minds of market transformation]. K. : UADU, 344 p. (in Ukrainian).
7. Bromley Daniel W. (1989) Economic Interests and Institutions: The Conceptual Foundations of Public Policy. New York and Oxford : Basil Blackwell, 274 p.
8. Vorotin V.Ye. (2002) Makroekonomichne rehuliuвання v umovakh hlobalnykh transformatsii : monohrafiia [Macroeconomic regulation in minds of global transformation]. K. : UADU, 392 p. (in Ukrainian).

### МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

**Аннотация.** Статья посвящена обоснованию методического инструментария функционирования механизма государственного регулирования социально-трудовых отношений в повышении качества жизни населения. Обоснована роль государства в регулировании социально-трудовых отношений. Исследованы и охарактеризованы основные методы механизма государственного регулирования социально-трудовых отношений. Представлена классификация институтов социально-трудовых отношений как составляющей механизма государственного регулирования. Охарактеризован состав и представлена

классификация инструментов государственного регулирования социально-трудовых отношений, которые могут применяться в процессе реализации механизма. Обосновано распределение методического инструментария и функционального назначения механизма государственного регулирования социально-трудовых отношений по уровням реализации.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, государственное регулирование, механизм, методы, инструменты, институты.

#### METHODICAL INSTRUMENTS OF SOCIO-LABOR RELATIONS REGULATION MECHANISM IN IMPROVING THE QUALITY OF LIVING POPULATION

**Summary.** The development of country's social-labor spheres and social-labor relations is one of the main conditions for increasing efficiency the use of available human capital and human capacity building, and, therefore, one of the most important factors for stable socio-economic development. As the functioning and development of social-labor relations are institutionalized, they imply the creation of institutions as stable norms, rules, procedures and organizational mechanisms governing the interaction of employees, employers and the state in social-labor sphere, so they need state regulation. It is from the construction of social-labor relations state regulation mechanism that both their current functioning and the vectors of further development depend. In this context, it is of particular importance to develop an effective social-labor relations state regulation mechanism in improving the quality of living population on the basis of in-depth substantiation of regulatory processes and methods at the current stage of economic development. So, the purpose of this study is to substantiate methodological outfits of social-labor relations state regulation mechanism functioning in improving the quality of living population. The theoretical and methodological basis of the research was the scientific provisions and conclusions on social-labor relations state regulation mechanism structure, state regulation role, methods and outfits in social-labor relations. In the course of research were substantiated the role of the state social-labor relations regulation. Investigated and characterized basic methods of social-labor relations state regulation mechanism. It is shown the classification of social-labor relations institutions as a component of state regulation mechanism. Characterized the structure and classification of social-labor relations regulation outfits, can be applied during the implementation of the mechanism. Substantiated the dealing of methodical outfits and functional purpose of the social-labor relations state regulation mechanism by the levels of its implementation.

**Key words:** social-labor relations, state regulation, mechanism, methods, outfits, institutions.