

*I. A. ЮР'ЄВА, Г.М. ГАРЯЄВА***МІЖНАРОДНІ ПІДХОДИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ**

Соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, тому актуальним питанням для України є дослідження теоретичних засад регулювання соціально-трудових відносин в країнах із розвинутою ринковою економікою, а саме на прикладі країн Європейського Союзу, з метою підвищити ефективність національного трудового законодавства. Соціально-трудові відносини залежно від способу їхнього регулювання, методів розв'язання проблем класифікують за типами. Тип соціально-трудових відносин визначається їх характером, способами їх регулювання. Світовий досвід, накопичений країнами з розвинутою ринковою економікою, має у своєму арсеналі різноманітні моделі соціально-трудових відносин. Для регулювання соціально-трудових відносин держава створює систему законодавчої і нормотворчої діяльності. Вона охоплює такі напрямки, як зайнятість, соціальна політика, умови й охорона праці, міграційна і демографічна політика і т. і. У зарубіжній соціальній практиці стали загальновідомими три моделі соціальної держави, а відповідно і соціальної політики: ліберальна (англосаксонська), континентальноєвропейська (консервативна скандинавська (соціально-демократична)). В основу цієї класифікації покладені принципи доступності, ступені охоплення населення та перерозподілу доходів у системах соціального забезпечення. Розглянуто практику впливу на трудові відносини на прикладі регулювання зайнятості населення, де основною задачею фінансового впливу на зайнятість — це стимулювання збереження старих і створення нових робочих місць, а також залучення в трудову діяльність мало конкурентоспроможних на ринку праці груп населення. Це здійснюється шляхом створення найсприятливішого клімату для тих підприємств, які у своїй діяльності сприяють реалізації соціально-економічних задач. Міжнародна організація праці у своїх документах дотримується позиції, що єдиною моделлю соціального партнерства, яка була б придатна для всіх країн не існує.

Ключові слова: соціально-трудові відносини; управління; економічна система; ефективність; підприємство; регулювання; організація; принципи; працівник; держава; моделі; методи; партнерство; класифікація; сфера; персонал; проблема; відповідальність; керівник; рішення; міжнародна організація праці; децентралізація; діяльність; стимулювання

*I. A. ЮРЬЕВА, А.М. ГАРЯЕВА***МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПОДХОДЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА**

Социально-трудовые отношения являются ключевым элементом любой экономической системы, поэтому актуальным вопросом для Украины есть исследование теоретических принципов регулирования социально-трудовых отношений в странах с развитой рыночной экономикой, а именно на примере стран Европейского Союза, с целью повысить эффективность национального трудового законодательства. Социально-трудовые отношения в зависимости от образа их регулирования, методов решения проблем классифицируются за типами. Тип социально-трудовых отношений определяется их характером, образами их регулирования. Мировой опыт, накопленный странами с развитой рыночной экономикой, имеет в своем арсенале разные модели социально-трудовых отношений. Для регулирования социально-трудовых отношений государство создает систему законодательной и нормотворческой деятельности. Она охватывает такие направления, как занятость, социальная политика, условия и охрана работы, миграционная и демографическая политика и т.д. В зарубежной социальной практике стали общепризнанными три модели социального государства, а соответственно и социальной политики: либеральная (англосаксонская), континентальноевропейская (консервативная скандинавская (социально-демократическая)). В основу этой классификации положены принципы доступности, степени охвата населения и перераспределения доходов в системах социального обеспечения. Рассмотрено практику влияния на трудовые отношения на примере регулирования занятости населения, где основной задачей финансового влияния на занятость - это стимулирование сохранения стариков и создание новых рабочих мест, а также привлечение в трудовую деятельность имело конкурентоспособных на рынке работы групп населения. Это осуществляется путем создания наиболее благоприятного климата для тех предпринимателей, которые в своей деятельности содействуют реализации социально-экономических задач. Международная организация труда в своих документах соблюдается позиция, которая единой модели социального партнерства, которая была бы пригодна для всех стран не существует.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения; управление; экономическая система; эффективность; предприятие; регулирование; организация; принципы; работник; государство; модели; методы; партнерство; классификация; сфера; персонал; проблема; ответственность; руководитель; решение; международная организация труда; децентрализация; деятельность; стимулирование

*I. A. YURYEVA, G.M. GARIAIEVA***INTERNATIONAL APPROACHES TO SOCIAL AND LABOUR RELATIONS AND BUSINESS**

Social and labour relations are a key element of any economic system, so the topical issue for Ukraine is the study of theoretical principles of regulation of social and labour relations in countries with developed market economies, namely on the example of EU countries, in order to improve the effectiveness of national labour legislation. Social and labour relations, depending on the way of their regulation and methods of problem solving, are classified into types. The type of socio-labour relations is determined by their nature and the way they are regulated. The world experience, accumulated by countries with developed market economy, has different models of social and labour relations in its arsenal. In order to regulate social and labour relations, the state creates a system of legislative and rule-making activity. It covers such areas as employment, social policy, working conditions and protection, migration and demographic policy, etc. In foreign social practice, three models of social state, and consequently social policy, have become generally recognised: the liberal (Anglo-Saxon), continental European (conservative Scandinavian) (social democratic) models. The classification is based on the principles of accessibility, coverage and income redistribution in social security systems. The practice of influencing labour relations with the example of employment regulation is considered, where the main objective of the financial influence on employment is to stimulate the retention of the elderly and the creation of new jobs, as well as attracting more competitive groups to the labour market. This is done by creating the most favourable climate for those entrepreneurs who in their activities contribute to the realisation of social and economic objectives. The International Labour Organisation has maintained the position in its documents that there is no single model of social partnership that is suitable for all countries.

Keywords: social and labour relations; management; economic system; efficiency; enterprise; regulation; organisation; principles; employee; state; models; methods; partnership; classification; sphere; personnel; problem; responsibility; manager; solution; international labour organisation; decentralisation; activity; incentives

Вступ Соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, тому актуальним питанням для України є дослідження теоретичних засад регулювання соціально-трудових відносин в країнах із розвинутою ринковою економікою, а саме на прикладі країн Європейського

Союзу, з метою підвищити ефективність національного трудового законодавства. Саме система трудових відносин на умовах трудового договору в Європейському Союзі визнана основою формування європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці. Працюючи в системі трудових відносин, будь-який працівник, відчуває високий рівень правової і соціальної захищеності, орієнтованість на збереження робочих місць ефективними нормами трудового законодавства [1].

Постановка завдання. Для об'єктивної оцінки та розуміння системи соціально-трудова відносин в цілому, необхідно розширити кругозір та знання різних систем соціально-трудова відносин, зокрема проаналізувати континентальну модель, а також модель за скандинавським типом, які мають неординарну для нашої країни модель соціально-трудова відносин. Очевидно, що постає потреба опрацювання нових підходів до моніторингу соціально-трудова відносин, системного їх аналізу та пошуку нових методів регулювання для подальшого використання та покращення.

Аналіз стану питання. Сучасне розуміння питання трудових відносин різноманітне за моделями їх втілення. Питання соціальної відповідальності та соціально-трудова відносин бізнесу розглянуті закордонними та вітчизняними дослідниками, зокрема це видатні вчені: В. Апопій, Л.Ільчук, С. Задек, Е. Карнегі, Г. Ленсен, М. Фрідмен, О. Шелдон, А. Базилюк, Г. Башнянін, М. Бутко, В. Воробей, С. Ілляшенко, А.Колот, О. Кузьмін, В.Сичова, Ю. Слободян, М. Туган-Барановський, В.М. Шаповал та низка інших. У широкому змісті під ним розуміються врегульовані нормами трудова права суспільні відносини, що виникають як результат впливу норм трудова права на поведінку суб'єктів трудової діяльності

Аналіз основних досягнень і літератури. Питання теми дослідження досить широко дослідженні вітчизняними та зарубіжними вченими, глибоко визначені основний теоретичний апарат основні поняття, види та моделі соціально-трудова відносин. У процесі аналізу виявлено, що із змінами економіко-технологічних укладів у рамках окремих країн формуються і еволюціонують національні моделі соціально-трудова відносин.

Існуючі методи розв'язання задачі. Методологічною основою дослідження соціально-трудова відносин є системний підхід, діалектичний метод пізнання дійсності процесу праці. Для управління процесами праці використовують економічні, адміністративні і соціально-психологічні методи.

Мета роботи. Головною метою є дослідження теоретичних основ соціально-трудова відносин на міжнародному рівні, зокрема в країнах Європейського Союзу.

Постановка задачі. Дослідити основні поняття соціальних відносин в країнах Європейського Союзу. Розкрити особливості моделей соціально-трудова відносин, використовуючи порівняльний метод дослідження.

Результати дослідження. Світовий досвід, накопичений країнами з розвинутою ринковою економікою, має у своєму арсеналі різноманітні моделі соціально-трудова відносин. Для регулювання соціально-трудова відносин держава створює систему законодавчої і нормотворчої діяльності. Вона охоплює такі напрямки, як зайнятість, соціальна політика, умови й охорона праці, міграційна і демографічна політика і т. і. У зарубіжній соціальній практиці стали загально визнаними три моделі соціальної держави, а відповідно і соціальної політики: ліберальна (англосаксонська), континентальноєвропейська (консервативна і скандинавська (соціально-демократична)). В основу цієї класифікації покладені принципи доступності, ступені охоплення населення та перерозподілу доходів у системах соціального забезпечення. Важливе значення є також з'ясування ролі та міри впливу на ці процеси політичних сил (партій, рухів, державної влади). Континентальна модель заснована на об'єднанні зусиль у розв'язанні соціальних проблем, коли відповідальність окремого підприємця замінена системою їх обов'язкової колективної відповідальності під контролем держави. Модель припускає наявність корпоративної системи соціального захисту в рамках підприємств. Уряд використовує соціальне партнерство як механізм узгодження інтересів найманих робітників і роботодавців, з метою підвищення рівня соціальної захищеності зайнятого населення. Ця модель має обов'язковою попередньою умовою високо і добре організоване суспільство, політична прихильність суспільства принципам добробуту. Німецька система соціально-трудова відносин - це основа формування європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці, характерними рисами якої є: високий рівень правової захищеності працівників; жорсткі норми трудова законодавства, орієнтовані на збереження робочих місць; розгалужена нормативно-правова база, що регулює індивідуальні та колективні відносини між провідними соціальними силами; широке використання норм галузевих (регіонально-галузевих) тарифних угод; відносно високий рівень соціальних стандартів, що діють на національному, галузевому (регіонально-галузевому) рівнях; незначний (порівняно з іншими моделями) рівень диференціації доходів у цілому та заробітної плати зокрема; широке застосування різноманітних форм розвитку виробничої демократії. Європейська (континентальна) модель - соціал-демократична, має такі риси і властивості: високий рівень правової захищеності працівника; жорсткі норми трудова права, орієнтовані на збереження робочих місць; галузеве тарифне регулювання; відносно невелику диференціацію оплати праці. В зарубіжній практиці виділяють маргінальну, інституціонально-розподільчу і проміжну моделі соціальної політики. У США соціальний захист має допоміжний характер і діє вибірково щодо найбідніших груп населення. Характерною рисою цієї моделі також є те, що будь-які соціальні витрати розглядаються з точки зору їх позитивного або негативного впливу на ринкову

економіку. Інституціонально-розподільча модель (Швеція та інші скандинавські країни) має два основних елементи. Один елемент, «розподільчий», передбачає вирівнювання ресурсів між людьми, а інший, «інституціональний», базується на прийнятті державою соціальної відповідальності за добробут своїх громадян й за пом'якшення негативних наслідків ринкового функціонування. переважно європейські підходи до соціального захисту: – англосаксонська модель (залишкова) характерна для Великобританії, США, Австралії, Нової Зеландії; – «бісмаркова» (інституціональна) модель застосовується в Австрії, Німеччині; – скандинавська (модерна) запроваджується в Швеції, Норвегії, Данії, Фінляндії; – латинського узбережжя (рудиментарна) реалізується в Іспанії, Португалії, Греції, Італії, Франції. Головною ознакою скандинавської моделі, є солідарна й універсальна система соціального захисту. Також важливою умовою є зайнятість як головна умова, що забезпечується державою, в тому числі активне залучення жінок до трудової діяльності. Найкраще ця модель представлена у Швеції. На відміну від скандинавської, залишкова модель спрямована на підтримку поза межами ринку праці (Великобританія, США, Нова Зеландія, Австралія). Для цієї моделі характерним є, по-перше, те, що державна соціальна допомога звернена в першу чергу на малозабезпечених, не має комплексного і універсального характеру; подруге, наявний дуалізм держави і ринку у страхуванні, житловому забезпеченні, освіті, охороні здоров'я, службах допомоги в громаді; по-третє, відбувається поляризація функцій догляду та контролю, тобто держава бере на себе функції першочергового втручання та контрольного оцінювання, недержавні організації – здійснення догляду. У рамках корпоративістської моделі держава може делегувати обов'язки щодо соціального захисту і особливо щодо соціального страхування професійним, релігійним або добровільним організаціям, зберігаючи таким чином статусні розрізнення. Ця модель діє в Австрії, Німеччині, Голландії та Швейцарії, є деякі її елементи у Франції та Італії. Рудиментарна модель соціального захисту властива для Португалії, Іспанії, Греції, Ірландії та частково Італії: в цих країнах юридичні права на соціальне забезпечення повністю відсутні або мінімальні.

Розглянемо практику впливу на трудові відносини на прикладі регулювання зайнятості населення. Основна задача фінансового впливу на зайнятість — це стимулювання збереження старих і створення нових робочих місць, а також залучення в трудову діяльність мало конкурентоспроможних на ринку праці груп населення. Це здійснюється шляхом створення найсприятливішого клімату для тих підприємств, які у своїй діяльності сприяють реалізації соціально-економічних задач. Шведська модель соціально-трудових відносин є найбільш соціалізованою моделлю, тобто економіка найбільшою мірою працює на задоволення потреб членів суспільства. Вона характеризується надзвичайно високою часткою внутрішнього валового продукту, яка розподіляється

через бюджет на цю мету, акумулюванням у руках держави значних фінансових ресурсів, домінуванням ідеї рівності та солідарності. Швеція проводить перепідготовку безробітних і повертає їх до праці, зокрема шляхом надання субсидій для переїзду до вакантних робочих місць, а не витрачає величезні суми на допомогу безробітним в якості компенсації за втрачені доходи. Шведська політика на ринку праці націлена на підтримку стратегії “робота для всіх”, тобто надання роботи до надання фінансової підтримки. У Франції як пільгову міру використовують зниження розмірів обов'язкових відрахувань на соціальне страхування. Ця норма діє у відношенні фірм, що приймають молодих працівників (у віці від 16 до 25 років) і надають їм можливість одержати певну кваліфікацію. З метою контролю за якістю навчання встановлюється мінімум часу на навчання. Це означає, що для одержання найпростішої професії мінімальна частка часу на навчання складає 25%, а для одержання, наприклад, середньотехнічної спеціальності витрати часу на навчання стосовно робочого дня складають вже 45%. Угода між фірмою і молодим працівником оформляється, як і при «дуальній системі» у Німеччині, спеціальним контрактом. У цьому контракті між підприємцем і державним органом обговорюються цілі навчання: адаптація на виробництві по закінченні професійного навчального закладу (своєрідне доведення під вимоги фірми).

У ряді східноєвропейських країн, і ця практика дуже корисна, складається своєрідний письмовий договір між державною структурою, наприклад, управлінням з праці, про дотацію випускникам з рядів молоді, що шукають роботу і бажають стати підприємцями. У сучасних умовах розвитку світового ринку праці за особливостями ознак, мотивації та реалізації вилучається добродійність як інноваційна форма соціально-трудових відносин, яка поширена в багатьох країнах світу. Праця добровольців з кожним роком стає все більш значущим ресурсом розвитку національних ринків. У багатьох країнах Європи добродійність є звичайним явищем. У цих країнах у добродійності беруть участь до 15—20 % населення, чому держави надають всіляку підтримку через організації третього сектору (некомерційні). Для розвитку громадського соціуму в Україні традиційні соціально-трудові відносини потребують впровадження інноваційних форм. Основними засадами такого процесу є наявність не задіяного суспільством вільного часу населення; наявність об'єктів посиленої уваги суспільства; недосягнення частиною населення морального задоволення від обов'язкової праці на робочому місці; наявність у більшості особистостей більш значного інтелектуального, професійного, психологічного потенціалу ніж потреби обов'язкової праці на робочому місці; психологічна потреба частини населення допомагати людям; бажання частини населення брати безпосередню участь у розвитку соціуму; підвищена самосвідомість частини населення та ін. В Україні під впливом змін у структурі та ієрархії чинників виробництва формуються інноваційні форми

соціально-трудова відносина і методи узгодження інтересів соціально-трудова характеру, що вкрай важливо для економіки, що трансформується. Одночасно державні органи потребують інформації про результати своїх рішень як свідчення про успіхи або невдачі державного регулювання добродійності, яка може надходити різними каналами і в різних формах, наприклад, у оцінках впливу держави на добродійними засобами масової інформації. Успіхи чи невдачі дій державних органів можуть відбиватися у реакції добровольців, членів добровольчих організацій на плани державних органів щодо проведення добродійних акцій. [3]. характерною моделлю соціально-трудова відносина для українських підприємств можна вважати шведську модель, оскільки держава створює законодавчу базу регулювання відносина між роботодавцями і працівниками та приймає участь у регулюванні ринку праці.

Висновки. Загальний висновок, щодо термінології соціально-трудова відносина на підприємстві полягає в узгодженні термінів, насамперед: соціально-трудова відносина – це відносина між роботодавцями та найманими працівниками, які здійснюються ними безпосередньо або за участі держави. Українську модель соціального партнерства характеризують риси класичного трипартизму, тобто регулювання трудових і пов'язаних з ними економічних і політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці представників найманих працівників, роботодавців і держави. Враховуючи схильність нашої країни до патерналістських відносина, можна прогнозувати й подальшу вагому участь держави як дієвого соціального партнера. Міжнародна організація праці у своїх документах дотримується позиції, що єдиною моделлю соціального партнерства, яка була б придатна для всіх країн не існує. В найзагальнішому вигляді сформовані моделі соціального партнерства можна розділити на наступні: «американська», яка ґрунтується на широкій участі найманих працівників у власності підприємства; «німецька», що базується на залученні найманих працівників в управління виробництвом через спеціально створені органи, на тарифній автономії; «скандинавська», яка полягає в залученні персоналу в розподіл результатів виробництва. Найбільш важливими сторонами соціально-трудова відносина є порядок працевлаштування, оплата праці, режим та умови

праці, охорона праці, гарантії збереження робочого місця, участь працівника в прийнятті рішень, дієвість функціонування колективно-договірних механізмів, рівень поваги до людської честі та гідності працівника з боку керівництва тощо.

Список літератури

1. Юр'єва І.А., Основні підходи до соціальної відповідальності: Збірник наукових праць «Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2014. – 64 (1106) – с.110-115
2. І.А. Юр'єва, Н.М. Побережна Підходи до впровадження системи соціальної відповідальності в організації. Дослідження та оптимізація економічних процесів: кол. монографія за ред...О.В. Манойленко.- Х.: «Щедра садиба плюс», 2014 р. – 517 с., 412-431 с
3. Юр'єва І.А., Бегунов А.І., Голєнішева Т.Ю. Аналіз соціально відповідальної поведінки та трудових відносина на підприємстві/ Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (Економічні науки)– Х.: НТУ «ХПІ», 2017. – № 29 (1200). – С. 9–13 – Бібліогр.: 9 назв. – ISSN . 2079-0767
4. І. А. Юр'єва, В.А.Вакулук, М.О.Пархоменко Бізнес-Етика трудових відносина на підприємстві як напрямок психології управління // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Економічні науки – Х.: НТУ «ХПІ», 2017. – № 46 (1267). – С.9.– 14– Бібліогр.: 9 назв. – ISSN . 2519-4461

References (transliterated)

1. Yur'yeva I.A. Osnovni pidxody do social'noyi vidpovidal'nosti [The main approaches to social responsibility] *Visnyk NTU «XPI». Seriya: Ekonomichni nauky* [Bulletin of NTU "KhPI". Series: Economic Sciences] – Kharkiv: NTU «XPI», 2014. – no . – 2014. – 64 (1106). – pp.110- 115
2. I.A. Yur'yeva, N.M.Poberezhna *Pidxody do vprovadzhennya sy'stemy social'noyi vidpovidal'nosti v organizaciyi*. [Approaches to implementing social responsibility system at an enterprise. Research and optimisation of economic processes] *Doslidzhennya ta optyimizaciya ekonomichnyx procesiv: kol.monografiya za red...O.V. Manojlenko.*- Kharkiv: «Shhedra sady'ba plyus», 2014 – 517- pp. 412-431
3. I. A. Yur'yeva. Byegunov A.I., Golyenishheva T.Yu Analiz social'no vidpovidal'noyi povedinky ta trudovyx vidnosyn na pidpr'yemstvi [Analysis of socially responsible behavior and labor relations in an enterprise] // *Visnyk NTU «XPI». Seriya: Ekonomichni nauky* [Bulletin of NTU "KhPI". Series: Economic Sciences] – Kharkiv: NTU «XPI», 2017. – no 29(1200). – pp.9.– 13 – Bibliogr.: 9 nazv. – ISSN. 2079-0767
4. I. A. Yur'yeva., V.A.Vakulyuk, M.O.Parhomenko *Biznes-Etika trudovyh vidnosyn na pidpriemstvi yak napryamok psihologii upravlinnya*[Business-ethics of labour relations at an enterprise as direction of management psychology]// *Visnik NTU «XPI». Seriya: Ekonomichni nauki* [Bulletin of NTU "KhPI". Series: Economic Sciences] – Kharkiv: NTU «XPI», 2017. – no 46 (1267). – p.p.9.– 14– Bibliogr.: 9 nazv. – ISSN . 2519-4461

Надійшла(received) 12.10.2021

Відомості про авторів /Сведения об авторах / AbouttheAuthors

Юр'єва Ірина Анатоліївна (Юрьева Ирина Анатольевна, Yuryeva Irina Anatolievna) – кандидат економічних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедра економічного аналізу та обліку ;м. Харків, Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8159-7763>; yuryeva,irina@i.ua

Гаряєва Ганна Михайлівна (Гаряева Анна Михайловна, Gariaieva Ganna Mikhailovna) - Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри права; м. Харків, Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4061-1987>; e-mail: garyayeva_anna@ukr.net