

УДК: 331.104

## СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: АНАЛИЗ ВЗАИМОЗАВИСИМОСТИ ПРЕДМЕТА И УРОВНЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

**Брусенко Н. В.**

Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця,  
Украина, Харьков

*У статті проводиться аналіз факторів, що впливають на оцінку стану соціально-трудових відносин (СТВ) та їх структура. Зокрема якість трудового життя, рівень життя населення, фактори розвитку СТВ. Деталізовано аспекти СТВ, виділено шість ключових аспектів : соціальний, політичний, трудовий, інституційний, морально-етичний та історичний. Обґрунтовано доцільність включення історичного аспекту. Розглянуто класифікацію СТВ залежно від їх рівня, деталізовано предмет СТВ на кожному із п'яти рівнів від рівня окремого працівника до національного рівня, завдяки додатковому поглибленню предмета СТВ можливо більш точно визначати методи регулювання та управління відносинами на кожному рівні.*

*Ключові слова: соціально-трудові відносини, аспекти СТВ, рівні СТВ, предмет СТВ, регулювання, якість трудового життя.*

*Брусенко Н. В. Социально-трудовые отношения: анализ взаимозависимости предмета и уровня трудовых отношений / Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця, Харьков, Украина*

*В статье проводится анализ факторов, влияющих на оценку состояния социально-трудовых отношений (СТО) и их структура. В частности качество трудовой жизни, уровень жизни населения, факторы развития СТО. Детализированы аспекты СТО, выделены шесть ключевых аспектов: социальный, политический, трудовой, институциональный, морально-этический и исторический. Обоснована целесообразность выделения исторического аспекта. Рассмотрена классификация СТО в зависимости от их уровня, детализирован предмет СТО на каждом из пяти уровней деятельности: от уровня отдельного работника до национального уровня, благодаря дополнительному углублению предмета СТВ возможно более точное определение методов регулирования и управления отношениями на каждом уровне.*

*Ключевые слова: социально-трудовые отношения, аспекты СТО, уровни СТО, предмет СТО, регулирование, качество трудовой жизни.*

*Brusenko N. V. Social and labor relations: relationship between subject and level of labor relations / S. Kuznets Kharkiv national university of economics, Kharkiv, Ukraine.*

*Analysis of factors and their structure which impact on evaluation of social and labor relations is carried out in article. Among them it is named quality of work life, social standard of living, development factors of SLR. Aspects of SLR are specified, six key aspects are defined: social, politics, labor, institutional, ethic, historical. Viability of historical factor is proved. Classification of SLR basing on their level is considered, subject of SLR is detailed on every of five levels from an individual employee level to a national level. As a result of additional detalization of the subject of SLR it is possible to select regulation and management methods of particular level.*

*Key words: social and labor relations, aspects of SLR, subject of SLR, levels of SLR, regulation, quality of work life.*

**Введение.** Традиционно под социально-экономическими отношениями понимают взаимосвязь в обществе по поводу производства, распределения и потребления благ и услуг между странами, предприятиями, людьми и др. Важным элементом социально-экономических отношений выступают социально-трудовые отношения, как комплекс взаимоотношений в сфере труда между субъектами труда на разных уровнях. Данные взаимоотношения направлены на обеспечение повышения качества жизни работников. Для улучшения благосостояния населения и направленного управления социально-трудовыми отношениями важным шагом становится детализация предмета социально-трудовых отношений в зависимости от уровня их формирования.

Среди украинских и зарубежных ученых, исследующих теоретические и практические положения регулирования социально-трудовых отношений можно назвать: Амошу А. И., Аргенти П., Армстронга М., Богиню Д. П., Генкина Б. М., Гришнову О. А., Иванцевича Д., Колота А. Н., Шаульскую Л. В. и других.

**Цель и задачи.** Целью данной работы является анализ предмета, аспектов, структуры социально-трудовых отношений для последующего выделения способов управления и регулирования на каждом уровне СТО.

Поставленными задачами являются:

Проанализировать ключевые элементы, влияющие на состояние социально-трудовых отношений.

Выделить основные аспекты социально-трудовых отношений.

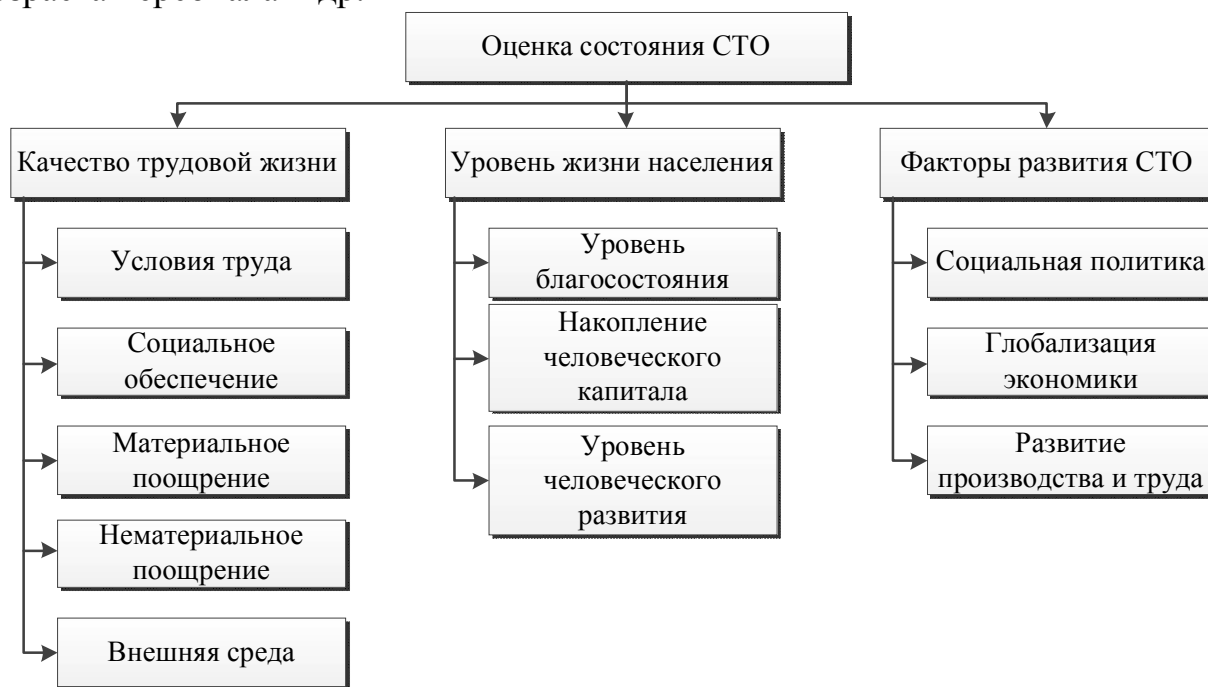
Классифицировать СТО согласно уровням их формирования.

Детализировать предмет согласно уровням и факторам развития СТО.

**Изложение основного материала.**

Обеспечение экономического роста одновременно с социальным развитием является важной задачей украинского и мирового сообщества. В центре социально - трудовых отношений находится человек, как главный их субъект. Открытая система «человек - труд - общество» составляют основу социально - трудовых отношений [1, с. 40].

Одним из ключевых критериев определяющих уровень развития социально-трудовых отношений является качество трудовой жизни, которое представляет собой комплекс критериев, характеризующих степень удовлетворения личных потребностей или интересов отдельного работника и трудового коллектива в процессе функционирования и развития предприятий, фирм, компаний. Среди критериев качества трудовой жизни называют: содержание, характер и качество труда, участие работников в управлении производством и собственностью, уровень гуманизации труда и т.д. Условия для творческого развития, возможности профессионального роста, служебного продвижения, создания здоровой морально-психологической атмосферы, возможности иметь постоянную содержательную работу, которая предусматривает отсутствие безработицы, благоприятные условия труда и т.д. [2, с. 498] В конце 1980 года в странах ОЭСР начали использовать систему показателей для оценки качества трудовой жизни в разрезе отдельных профессий, отраслей, статуса, пола, возраста персонала и др.



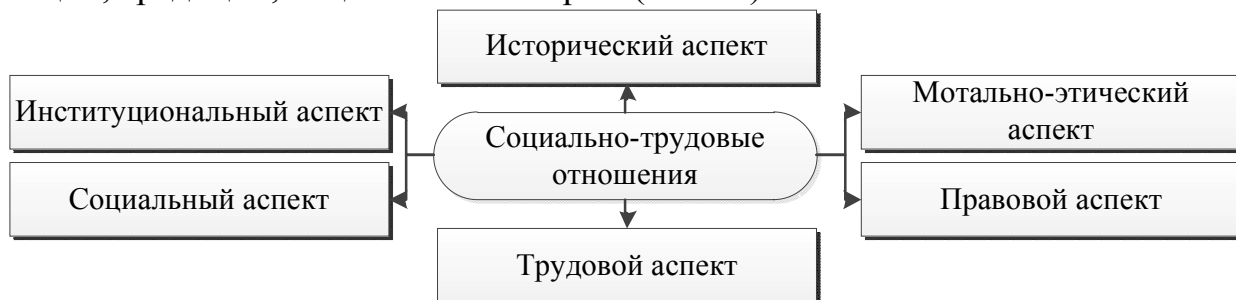
**Рис. 1. Оценка состояния социально-трудовых отношений**

Критериями качества трудовой жизни были: распределение заработка, использования рабочего времени, безопасность и условия труда и др. [3, с. 6].

Томах В. В. предлагает рассматривать качество трудовой жизни как совокупность из пяти компонентов: условия труда, материальное и нематериальное поощрение, социальное обеспечение и внешнюю среду [4, с. 7]

На состояние социально-трудовых отношений, уровень их развития влияет качество трудовой жизни, как совокупность элементов,

непосредственно образующих основу функционирования социально-трудовых отношений; уровень жизни населения, который отражает общее состояние и основу для дальнейшего развития СТО; факторы развития социально-трудовых отношений, как элементы, стимулирующие улучшение состояния СТО (рис. 1.). Каждый из трех компонентов влияет на состояние СТО. Среди общих факторов, влияющих на состояние и развитие социально-трудовых отношений называют: социальную политику государства, глобализацию экономики, уровень развития производства и труда. Соболев Э. Н. называет другие три группы факторов под влиянием которых формируются и функционируют социально-трудовые отношения [5, с. 6]: социокультурные (национальные традиции и менталитет работников); технологические (зависит от имеющегося типа экономики: аграрная, индустриальная, постиндустриальная, смешанная) и организационно-экономические (социальная политика, формальные институты регулирования). По нашему мнению, необходимо отметить также влияние политических факторов и законотворчества на регулирование социально-трудовых отношений. Таким образом, соглашаясь с Меликьяном Р. П. и Колосовой Р. П. [6, с. 46] полагаем, что социально-трудовые отношения содержат в себе ряд аспектов, которые сформированы в связи с влиянием социальных, политических, трудовых, институциональных, морально-этических факторов, а также дополнительно выделяя исторический аспект, в значительной степени влияет на формирование и упрочение социально-трудовых отношений, является частью морального аспекта, ведь именно исторические изменения формируют менталитет нации, традиции, национальные черты (Рис. 2.).



**Рис.2. Аспекты социально-трудовых отношений**

Все перечисленные аспекты формируют макросреду социально-трудовых отношений. На микроуровне или уровне отдельного предприятия социально-трудовые отношения формируются и функционируют согласно стратегии развития организации, кадровой политикой предприятия, принципам организации рабочего процесса, трудового поведения, стилем руководства и др.

Согласно подходам к классификации различных авторов выделяют пять основных уровней социально-трудовых отношений [7, 8, 9]: 1. Индивидуальный. 2. Микроэкономический / уровень предприятия. 3.

Мезоэкономический / территориальный / региональный. 4. Отраслевой. 5. Мегаэкономический / национальный / государственный. Отношения складываются на разных уровнях: межгосударственном, государственном, профсоюзном, отдельного предприятия, подразделения, работника.

Традиционно в качестве субъектов рассматриваются «работник-работодатель-государство». Но на современном этапе целесообразно выделять социально-трудовые отношения на уровне предприятия, отрасли или определенного региона. Такая классификация помогает при мониторинге, сравнении, оценке состояния СТО: выявлении слабых мест, проблемных зон, перенятии опыта достижений нормализации и повышения уровня СТВ из одной отрасли в другую, от одного предприятия к другому. Кроме национального уровня, некоторые ученые [7] называют еще и наднациональный уровень, то есть это уровень, на котором регулируются СТВ благодаря межгосударственным связям, а также международным организациям и ассоциациям.

Учитывая комплексный характер социально-трудовых отношений и с целью установления фокусов для регулирования отношений, целесообразной является детализация предмета СТО в соответствии с их уровнем.

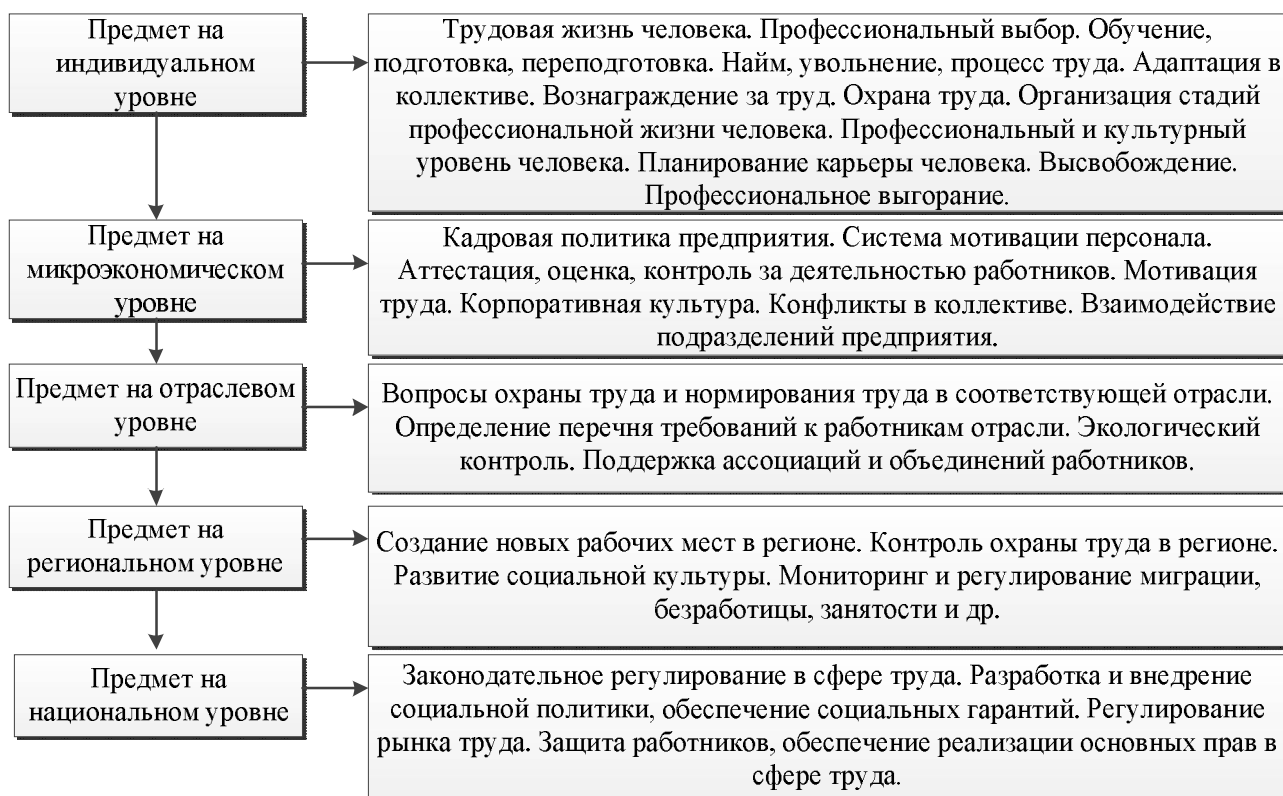
Предмет - определенная сторона явления или процесса, которая исследуется в рамках объекта изучения. Предмет СТО зависит от уровня, на котором образуются отношения и субъектов, участвующих в отношениях (Рис. 3).

Предмет на национальном уровне охватывает наиболее общие вопросы и направлен на регулирование отношений во всем государстве. Задачами национального регулирования является защита и гарантия основных прав и свобод, нормативное обеспечение, разработка программ и стратегий развития. Наиболее узкий предмет, но при этом очень комплексный - это предмет на индивидуальном уровне. Он охватывает всю совокупность отношений в сфере труда и смежных областях для определенного лица. Предмет СТО на индивидуальном уровне охватывает отношения в допрофессиональный, профессиональный и постпрофессиональный периоды жизни человека.

Задачей СТО является защита трудовых прав каждого работника, гармонизация отношений, улучшение качества трудовой жизни и др.

В соответствии с предметом социально - трудовые отношения делятся на три основных блока: социально - трудовые отношения занятости; социально - трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда; социально - трудовые отношения, которые возникают в связи с вознаграждением за труд. Каждый из блоков исследуется и отслеживается на государственном уровне, как отдельно, так и во взаимодействии и с учетом влияния друг на друга.





**Рис .3. Предмет социально - трудовых отношений на различных уровнях**

Трудовые отношения влияют на качество жизни населения и на социальный статус работников. От состояния социально - трудовых отношений и уровня их развития зависит благосостояние населения, социальные показатели общества (уровень преступности, уровень рождаемости, уровень образования и др.). От эффективности функционирования рынка труда, государственной политики и экономического регулирования социально - трудовых отношений общества зависит общий уровень развития определенного государства. Именно поэтому обеспечение защиты и гарантий труда, его охрана являются ключевыми задачами каждого государства и международных организаций.

Наличие многих классификаций видов и принципов СТО свидетельствует об их разнообразии, о сложности и системности отношений, о важности исследования для регулирования общественных отношений.

На каждом из пяти уровней социально - трудовых отношений выделяем собственный предмет СТО, который характеризуется собственным масштабом и направленностью. Если на индивидуальном уровне основу составляет трудовая жизнь отдельного человека, то на национальном уровне предметом является законодательное регулирование сферы труда, разработка социальной политики и др.

Социально - трудовые отношения направлены на гармонизацию отношений между всеми участниками рынка труда, на достижение решений, которые являются приемлемыми для каждой из сторон, а также на улучшение уровня качества труда и жизни работников.

**Выводы.** Под социально - трудовыми отношениями понимаем объективно существующие взаимосвязи между субъектами, которые связаны трудовой деятельностью и направлены на урегулирование качества трудовой жизни [8].

Социально-трудовые отношения содержат в себе ряд аспектов, которые сформированы в связи с влиянием социальных, политических, трудовых, институциональных, морально-этических факторов, а также исторический аспект, который в значительной степени влияет на формирование и упрочение социально - трудовых отношений, является частью морального аспекта, ведь именно исторические изменения формируют менталитет нации, традиции, национальные черты.

Усовершенствован предмет социально-трудовых отношений, который в отличие от существующих, рассматривается на пяти уровнях деятельности, что позволяет определить особенности социально-трудовых отношений, на каждом уровне с целью последующего определения способов управления и регулирования СТО для обеспечения устойчивого развития и конкурентоспособности субъектов.

### **Література:**

1. Брусенко Н. В. *Визначення та особливості соціально-трудоових відносин* / Н. В. Брусенко // *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 11-12 вересня 2015 року «Проблеми сучасної економіки»*. – Запоріжжя. – 2015. – с. 40-44.
2. Мочерний С. В. *Економічний енциклопедичний словник [Текст]: у 2-х т.* / С. В. Мочерний, Я. С. Ларіна, О. А. Устенко, С. І. Юрій; за ред. С. В. Мочерного. — Львів: Світ, 2005 — т. 2: О — Я. — 2006. — 568 с.
3. *Управление человеческими ресурсами* / Под ред. М. Пула, М. Уортера. — СПб.: Питер, 2002. — с. 256.
4. Томах В. В. *Управління якістю трудового життя персоналу промислового підприємства: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04* / В. В. Томах; Харк. нац. екон. ун-т. — Х., 2008. — 20 с. — укр.
5. Соболев Э. Н. *Регулирование социально-трудовых в России: генезис, механизмы, направления трансформации: автореф. дис... доктора экон. наук 08.00.05 (экономика и управление народным хозяйством (экономика труда))* - М.: 2010. — 58 с.
6. *Экономика труда и социально-трудовые отношения* / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ; ЧеРо, 1996. — с. 623.
7. Гриньова В. М. *Формування мотиваційної стратегії управління персоналом підприємства* / В. М. Гриньова, І. А. Грузіна. — Х.: Вид-во ХНЕУ, 2012. — 298 с.

8. Колот А. М. Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А. М. Колот. – 2-ге вид. - К.: КНЕУ, 2008. – С. 230.

9. Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудо́вої сфери України: монографія / С. В. Мельник; Держ. Установа «НДІ соц.-труд відносин». – К.: Соцінформ, 2009. – 785 с.

**References:**

1. Brusenko N. V. Vyznachennja ta osoblyvosti socialjno-trudovykh vidnosyn / N. V. Brusenko// Materialy Mizhnarodnoji naukovo-praktychnoji konferenciji 11-12 veresnja 2015 roku «Problemy suchasnoji ekonomiky». – Zaporizhzhja. – 2015. – s. 40-44.

2. Mochernyj S. V. Ekonomichnyj encyklopedychnyj slovnyk [Tekst]: u 2-kh t. / S. V. Mochernyj, Ja. S. Larina, O. A. Ustenko, S. I. Jurij; za red. S. V. Mochernogho. — Ljviv: Svit, 2005 — t. 2 : O — Ja. — 2006. — 568 s.

3. Upravlenie chelovecheskimi resursami / Pod red. M.Pula, M. Uortera. – SPb.: Piter, 2002. – s. 256.

4. Tomakh V. V. Upravlinnja jakistju trudovogho zhyttja personalu promyslovogho pidpryjemsta: avtoref. dys... kand. ekon. nauk: 08.00.04 / V. V. Tomakh; Khark. nac. ekon. un-t. — Kh., 2008. — 20 s. — ukp.

5. Sobolev E. N. Regulirovanie sotsialno-trudovykh v Rossii: genezis, mekhanizmy, napravleniya transformatsii: avtoref. dis... doktora ekon. nauk 08.00.05 (ekonomika i upravlnie narodnym khozyaystvom (ekonomika truda) - M.: 2010. — 58 s.

6. Ekonomika truda i sotsialno-trudovye otnosheniya / Pod red. G. G. Melikyana, R. P. Kolosovoy. M.: Izd-vo MGU; CheRo, 1996. – s. 623.7. Ghrynjova V. M. Formuvannja motyvacijnoji strateghiji upravlinnja personalom pidpryjemstva / V. M. Ghrynjova, I. A. Ghruzina. – Kh.: Vyd-vo KhNEU, 2012. – 298 s.

8. Kolot A. M. Socialjno-trudovi vidnosyny: teorija i praktyka reghuljuvannja: monoghrafija / A. M. Kolot. – 2-ghe vyd. - K.: KNEU, 2008. – S. 230.

9. Meljnyk S. V. Mekhanizm reghuljuvannja socialjno-trudovoji sfery Ukrajiny: monoghrafija / S. V. Meljnyk; Derzh. Ustanova «NDI soc.-trud vidnosyn». – K.: Socinform, 2009. – 785 s.