**Реферат**

**на тему:**

**"Механізм функціонування соціально-трудових відносин як організаційної системи"**

1. **Держава і соціально-трудові відносини**

Розглянемо обов'язки кожного суб'єкту соціально-трудових відносин.

В сучасних умовах держава перетворюється в суб’єкт макроекономічної діяльності, що повинен забезпечувати рівновагу економіки країни у відповідності з державними законами. Логічно припустити, що кінцевим результатом діяльності держави має бути підвищення рівня життя всіх верст населення. Це витікає з взаємозв’язку виробництва та споживання: будь-яка виробнича та інша діяльність людини спрямована на задоволення потреб цієї людини та її розвиток відповідно до розвитку економічної діяльності.

Взаємодія суб’єктів соціально-трудових відносин представлена на рис. 1.

Держава

Людина

Організація

Пряма взаємодія

Непряма взаємодія

Профспілки

Рис. 1. Взаємодія елементів соціально-трудових відносин

Негативний соціально-політичний фон, що створився в ході ринкового розвитку економіки в Україні, поширення таких явищ, як підвищена диференціація прибутків, бідність, слабе врегулювання та контроль ринкової діяльності, поглиблене сприйняття більшістю населення соціальних традицій, майже повна відсутність розвитку громадянського суспільства, неспроможність державної влади налагодити достатній контроль за економічною та соціальною діяльністю – все це ускладнює розв’язання соціальних проблем, налагодження соціально-трудових відносин.

Ще одним складним питанням в політиці держави щодо формування соціально-трудових відносин є таке: на чию користь в першу чергу повинні орієнтуватися ці відносини. Умовно населення поділяють на 3 класи: «бідні», «середняки», та «багаті». «Бідні» споживають соціальну допомогу, а створюють для цього кошти «середняки». Тобто, в будь-якому випадку на сучасному рівні економічного розвитку держави про справедливість соціально-трудових відносин мова йти не може. Сучасна політика держави в цьому питанні є ліберальною, тому не задовольняє жодну з верст населення: бідні не отримують достатньої допомоги, а середні та багаті версти населення, що виконують вимоги законодавства, несуть непомірний економічний тягар.

Тому головним питанням в сучасних умовах є перегляд соціальних обов’язків держави за обсягом та змістом. На даний момент внесок держави в соціально-трудові відносини має три основних напрямки: соціальне страхування, соціальна допомога, законотворча функція. Більш наглядно соціальні обов’язки держави краще за все розглядати за схемою, наведеною на рис. 2.

Соціальне страхування включає: пенсійне страхування, страхування на випадок безробіття, соціальне страхування, медичне страхування. Кожен з цих видів страхування спрямований на забезпечення населення грошовою підтримкою у відповідності з третьою групою соціальних обов’язків держави (забезпечення соціальних гарантій) за рахунок коштів відповідних фондів, створених державою. При цьому держава забезпечує надходження коштів у відповідні фонди завдяки продуманому бюджету, податковій політиці, врегулюванню операцій з коштами цих фондів, тощо.

Соціальні обов’язки держави

Соціальне страхування

Соціальна допомога

Законотворча функція

Медичне страхування

Пенсійне забезпечення

Страхування на випадок безробіття

Соціальне страхування

Адресна допомога

Пільги

Благодійні акції

Соціальні гарантії

Законодавча система, підтримуюча соціальні гарантії

Рис. 2. Обов'язки держави як суб'єкта соціально-трудових відносин

Соціальна допомога включає надання конкретної допомоги незахищеним верстам населення. Вона може виступати в матеріальній та натуральній формі, у вигляді безкоштовного харчування, одноразових виплат малозабезпеченим, зменшення обсягів обов'язкових платежів та ін. В обов’язки держави входить створення, підтримка та контроль діяльності організацій, що виявляють та контролюють стан відповідних верст населення, сімей, осіб, визначають першочерговість надання відповідної допомоги. В Україні цим займаються відділи соціального забезпечення, пенсійні фонди, служби зайнятості населення різних рівнів (обласні, міські, районні).

Законотворча функція включає створення правової системи, що законодавчо підтримує державні та організаційні соціальні гарантії, надає право відповідним органам проводити перевірки виконання цих зобов'язань, обумовлює заходи щодо порушників прав сторін при соціально-трудових відносинах. Цим питанням приділяють увагу: Кабінет Міністрів, Президент, Верховна Рада, що закріплюється відповідними законодавчими актами: законами, постановами, наказами.

Державні заходи щодо підтримки соціально-трудових відносин можна поділити на прямі, непрямі, а також виділити монетарні. Але їх зміст залежить безпосередньо від виду соціально-трудових відносин (наприклад, державні гарантії зайнятості населення).

До прямих методів впливу віднесемо законодавчу підтримку цього питання – врегулювання процесу прийому-звільнення робітників, їх зайнятості на робочих місцях, обов'язків працівників та роботодавців; заходи щодо стимулювання створення нових робочих місць та ін.

До непрямих методів віднесемо державну фінансову політику, державні інвестиції, субсидії, замовлення, державний вплив на науково-технічний розвиток окремої галузі, політичний та економічний стан в державі та в світі, підтримку освіти та ін.

До монетарних методів можна віднести політику держави щодо кредитування окремих напрямків економічного розвитку, заходів щодо боротьби з інфляцією, зі стабілізацією грошової одиниці країни, фіскальну, податкову політику, зміст бюджету та ін.

Встановлення розмірів деяких виплат – пенсій, мінімальної заробітної плати, неоподатковуваного мінімуму – можна віднести як до прямих, так і до монетарних методів впливу на суб'єкти господарювання.

Також до соціальних обов’язків держави відносять забезпечення соціальної злагоди шляхом вирішення таких складних питань як зайнятість населення та підвищення рівня його життя. Поки що не знайдено шляхів повного вирішення цих питань в країні.

1. **«Організація» і соціально-трудові відносини**

В обов’язки організації щодо соціально-трудових відносин в першу чергу входить поліпшення своєї соціальної сфери, виконання вимог, що затверджені в цій сфері законодавчо. Тому обов’язки організації можна поділити на загальні або зовнішні (ті, що регламентуються законодавством держави, обов’язкові для виконання будь-якою організацією, не підлягають обговоренню та зміні з її боку) та внутрішні (ті, що організація бере на себе у відповідності із своїми інтересами та можливостями, регламентуються розпорядженнями керівництва організації). Тобто зовнішні обов’язки можна віднести до соціальної відповідальності організації, а внутрішні – до соціальної взаємодії або благодійності (в залежності від того, що розраховує отримати організація в разі їх виконання).

Так, до зовнішніх обов’язків організації перед робітниками в першу чергу ми відносимо своєчасну виплату заробітної плати в розмірі, не меншому за затверджені державою тарифи, виплату всіх доплат у відповідності з умовами праці, створення належних умов праці та відпочинку, та інше.

До зовнішніх обов’язків організації перед державою можна віднести проведення своєчасних виплат в усі фонди соціального захисту населення, поліпшення своєї діяльності, що призведе до підвищення таких виплат, зайнятості робітників, збільшення ВНП, тобто підвищення добробуту держави та поліпшення соціально-трудових відносин, їх вихід на вищий рівень.

До внутрішніх обов’язків організації віднесемо виплату заробітної плати за тарифами, вищими за державні, надання додаткових пільг, виплат, послуг своїм робітникам, достатнє задоволення їх соціальних потреб в будь-якій сфері (житловій, трудовій, культурній, оздоровчій та інших).

До внутрішніх обов’язків організації перед державою можна віднести поліпшення якості своїх трудових ресурсів, використання технік та технологій, що забезпечують охорону природного середовища, мінімізацію використання природних ресурсів, тощо.

1. **Людина і соціально-трудові відносини**

Людина як суб’єкт соціально-трудових відносин виступає у якості найманого працівника.

Найманий працівник – це громадянин, який уклав трудову угоду (договір) з роботодавцем (керівником підприємства або окремою особою), що визначає соціально-трудові відносини між його учасниками, і безпосередньо виконує передбачену договором трудову функцію. Наймані працівники є носіями первинного права у соціально-трудових відносинах, тобто вони можуть як безпосередньо реалізувати свої права, так і делегувати їх представницьким організаціям (наприклад, профспілкам) для колективного захисту своїх інтересів.

Наймані працівники як особи відрізняються якостями, що визначають їх трудову поведінку: віком, статтю, станом здоров’я, освіченістю, професійною належністю, місцем проживання та ін. Як суб’єкти соціально-трудових відносин наймані працівники відрізняються своїм положенням у соціально-професійній структурі, направленістю інтересів, мотивації труда та ін. Незалежно від наявності перелічених та інших відмінностей головними умовами участі найманого робітника у соціально-трудових відносинах є здатність та бажання до особистої участі в цих відносинах.

У економічній теорії здатність людини (найманого працівника) приймати участь у соціально-трудових відносинах визначається таким показником, як якість робочої сили. Якість робочої сили – це сукупність якостей особи, що виявляються в процесі труда.

Загальноприйняті такі характеристики основних елементів якості робочої сили:

Професійні знання – сукупність знань про засоби і можливості застосування методів, процесів, засобів виробництва, необхідних для виконання роботи.

Вміння, навички – фізичні дані, необхідні для виконання роботи, засновані на придбаному досвіді, тренуванні.

Компетентність – рівень загальної та професійної підготовленості, який забезпечує адекватне реагування на вимоги роботи, що виконується.

Відповідальність:

за власну роботу – відповідне ситуації використання матеріальних ресурсів та часу, відведених для виконання даної роботи, з метою досягнення необхідного результату;

за роботу інших – адекватний вплив на підлеглих з метою безперебійної роботи керованої групи та забезпечення виконання поставленого завдання;

за безпеку інших – попередження небезпеки для людей, що знаходяться у зоні відповідальності працівника.

Фізичні характеристики – вік, здоров’я (біологічне, соціальне, психічне, психологічне), фізична відповідність особистості конкретній професійній діяльності.

Розумові (психічні) здібності – здатність ефективно використовувати свій інтелект.

Інтереси – пізнавальні потреби, що сприяють розвитку особистості.

Характер – психологічні особливості особистості, які визначають відношення до справи, до людей, до середовища і до себе.

Адаптованість – здатність пристосовуватись до справи, до середовища, до змін обставин.

Мотивованість – здатність реагувати на мотиватори.

Мобільність – здатність до професійних та територіальних переміщень.

Інноваційність – здатність до сприйняття та розробки нових ідей, технологій та ін.

Профорієнтованість та професійна придатність – здатність та інтерес до конкретного виду діяльності.

За висновками фахівців наймані працівники є найбільш масовою стороною соціально-трудових відносин і одночасно менш захищеною порівняно з роботодавцями. При укладенні трудових договорів у багатьох випадках порушується баланс інтересів сторін на користь роботодавців.

Необхідність розвитку соціально-трудових відносин у нових соціально-економічних умовах потребує запровадження сучасної моделі відношення до головного суб’єкта цих відношень – людини, найманого працівника. На думку А. Колота вкрай важливо опрацювати та запровадити сучасну національну модель найму працівників, використовуючи передовий зарубіжний досвід та позитивні здобутки у соціально-трудових відносинах, що мали місце за радянські часи. Ця модель має передбачати кілька етапів відносин:

перший етап: укладення угоди про прийняття на роботу на певний випробувальний термін з метою узгодженості інтересів сторін;

другий етап: перехід до постійних відносин між працівником і роботодавцем;

третій етап: надання працівникові особливого статусу, за яким він входить до кадрового «ядра» колективу, за умов чого працівник зобов’язується найефективніше використовувати свій трудовий потенціал в інтересах підприємства, а підприємство гарантує працівникові широку участь в управлінні й розподілі доходів підприємства;

четвертий етап передбачає поєднання в одній особі найманого працівника і акціонера-співвласника підприємства. Це може бути здійснено шляхом пільгового продажу акцій або безплатної їх передачі працівникам (без права передачі за межі акціонерного товариства).

Цей підхід має сприяти оптимізації соціально-трудових відносин між такими суб’єктами, як «людина» і «організація».

1. **Профспілки і соціально-трудові відносини**

Профспілки (професійні спілки) – громадські організації, що об’єднують працівників певної галузі або професійної групи, та створені для представлення і захисту їх інтересів. На відміну від інших суб’єктів соціально-трудових відносин профспілки є носіями делегованих повноважень, при реалізації яких вони виступають сторонами переговорів, угод, трудових конфліктів.

Появу профспілок зумовило зростання кількості найманих працівників на великих підприємствах та усвідомлення ними необхідності об’єднання з метою захисту своїх інтересів.

В Україні на даному етапі структура професійних спілок є такою: на рівні підприємств (організацій) інтереси найманих працівників як учасників соціально-трудових відносин представляє місцева організація профспілки в особі виборчого органу – профспілкового комітету, на територіальному рівні – власні організації і об’єднання – професійні спілки, на обласному рівні – окремі організації галузевих профспілок (обласні комітети, ради та міжспілкові (міжгалузеві) профспілкові об’єднання), на галузевому рівні – галузеві профспілки. На рівні держави інтереси найманих працівників представляє кілька десятків профспілкових об’єднань, галузевих і фахових профспілок.

Профспілки є не тільки економічним, а й соціально-політичним інститутом, тому метою їх діяльності є захист одночасно економічних, соціальних та політичних інтересів своїх членів. З точки зору економічної теорії профспілки прагнуть покращити для своїх членів в основному дві характеристики – рівень заробітної плати та рівень зайнятості, використовуючи для цього всі без винятку економічні, соціальні та політичні засоби і втручаючись у всі сфери економіки та політики. Серед фахівців має місце як негативний, так і позитивний погляди на проблему впливу профспілок на економічну ефективність. Прихильники першої точки зору відмічають такі негативні наслідки їх діяльності:

збитки від страйків;

обмеження на мобільність і розмір заробітної плати, які сприяють зростанню безробіття;

зниження рівня прибутків, що веде до скорочення інвестицій і відповідного затримання економічного росту;

зниження обсягів виробництва внаслідок втручання профспілок у розподіл ресурсів.

Фахівці, які дотримуються позитивної оцінки впливу профспілок на економічну ефективність, вважають, що профспілки слід розглядати як «колективний голос» на внутрішньому ринку праці. Їх роль полягає в тому, щоб поєднати головні інтереси робітників безпосередньо з інтересами управління і, беручи участь у визначенні порядку встановлення заробітної плати і розподілу службових обов’язків, сприяти зниженню конкуренції на внутрішніх ринках праці.

З цієї точки зору дії профспілок мають такі позитивні наслідки:

скорочення плинності кадрів і, відповідно, збитків від плинності;

закріплення положень, які забезпечують кар’єру працівника із стажем, що усуває конкуренцію на внутрішніх ринках праці і створює стимули для досвідчених працівників, які мають передати свій досвід молодим;

узагальнення досвіду і раціоналізаторських пропозицій;

підвищення дисципліни та зниження збитків від опортуністичної поведінки робітників;

скорочення витрат та часу на укладання трудових договорів (контрактів) за рахунок заміни індивідуальних угод на колективні.

Перелічене сприяє підвищенню продуктивності праці та ефективності виробництва.

Проте, для досягнення переважно позитивного впливу профспілок на соціально-трудові відносини організаційна структура профспілок потребує адаптації до сучасної структури економіки та докорінної зміни форм і методів їх роботи, особливо на малих і середніх підприємствах. За пропозицією провідного науковця А. Колота, за сучасних умов на таких підприємствах профспілковий лідер має виконувати функції «профспілкового менеджера» з регулювання соціально-трудових відносин.

**Висновки**

У нових соціально-економічних умовах спостерігається загальносвітова тенденція (яка характерна і для України) до зниження членства найманих працівників у профспілках, індивідуалізації трудових відносин та зростання можливостей формування трудових угод на користь роботодавців. Для успішного розвитку соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства є важливим гармонійний розвиток всіх суб’єктів відносин, тому послаблення профспілок є небажаним явищем. Вкрай важливим є те, що крім основної функції (захисту інтересів працівників) профспілки виконують роль індикатора суспільної думки, надають можливість державі корегувати свою соціально-економічну політику. Подолання вказаних негативних тенденцій можливе за допомогою перегляду та розширення напрямів діяльності профспілок, використання нових форм залучення працівників до членства у профспілках.

**Література**

1. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. – 2002. – № – С. 23–28.
2. Колот А. Теоретичні і прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів // Україна: аспекти праці. – 2002. – №2. – С. 15, 20–2
3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
4. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
5. Бережная Н.И. Смешанная зкономика с сильной социальной защитой и социальной справедливостью – одна из основних тенденций современного развития. / Проблеми теорії і практики становлення соціально-оріентованої ринкової економіки. Матеріали міжнародної наукової конференції 17–19 листопада 1999 року. – X.: ХДАДТУ, 1999.-С. 118–119.