

Буханова Дар'я Олексіївна

здобувачка вищої освіти;

Сіножинська Карина Костянтинівна

здобувачка вищої освіти;

Науковий керівник: Бикова Адель Леонідівна

кандидат економічних наук, доцент,

завідувачка кафедри економіки та економічної безпеки,

Університет митної справи та фінансів

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-439-2-4>

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Регулювання системи соціально-трудо­вих відносин у межах суспільства є одним з найважливіших напрямків внутрішньої політики держави у будь якій цивілізованій країні світу. Конкретизація державного регулювання соціально-трудо­вих відносин знаходить своє втілення у політиці зайнятості, доходів, міграційній, демографічній політиці та політиці у сфері освіти. Соціально-трудо­ві відносини становлять важливу складову будь-якої економічної системи та є базою для всієї системи суспільних відносин [1]. Від їхнього характеру та рівня розвитку залежать якість трудового життя, соціальна гармонія в суспільстві, продуктивність праці, а також інші фактори, що впливають на ефективність економіки та рівень життя населення [1].

Соціально-трудо­ві відносини формуються під впливом багатьох факторів, зокрема економічних, соціальних та політичних умов. Важливим аспектом є адаптація моделей до змінних умов ринку праці та макроекономічних тенденцій. Так, європейська модель демонструє сильну соціальну орієнтованість, що забезпечує стабільність і соціальну рівність, але вимагає значних ресурсів [1]. Водночас англосаксонська модель, яка покладається на індивідуальні трудо­ві договори, підходить для країн із ліберальною

економікою, де висока гнучкість ринку праці забезпечує адаптивність до економічних викликів [2].

Визначено, що моделі соціально-трудова відносин – це концепції, які відображають систему організації праці, взаємодії між роботодавцями і працівниками, а також роль держави та профспілок у цих відносинах [2]. І формуються вони на основі національних економічних, соціальних і культурних традицій, а також політичних умов, що впливають на функціонування ринку праці [3]. Тобто з точки зору функціонування ринку праці регулювання соціально-трудова відносин є ключовим інструментом його оптимізації. Кожна модель соціально-трудова відносин має власний підхід до врегулювання трудових відносин, захисту прав працівників, вирішення конфліктів та колективних переговорів.

Розглянемо чотири основні моделі соціально-трудова відносин, які нині сформовані. Так, європейська модель є однією з найбільш розвинених та соціально орієнтованих. Основна її характеристика – високий рівень соціального захисту працівників, що забезпечується як державою, так і активною участю профспілок, які мають потужні позиції у багатьох європейських країнах і відіграють ключову роль у колективних переговорах з роботодавцями щодо рівня заробітної плати, умов праці та інших соціальних гарантій [2]. Держава також активно втручається у трудові відносини через законодавство, яке регулює мінімальний рівень оплати праці, тривалість робочого часу, захист від звільнень та інші аспекти. Ця модель орієнтована на досягнення соціальної рівності та стабільності, проте вимагає значних бюджетних витрат на соціальну політику. Англосаксонська модель, є характерною для таких країн, як США та Велика Британія, є більш ліберальною і менш регульованою з боку держави. Основою цієї моделі є ринкові механізми та індивідуальні трудові відносини між роботодавцем і працівником [1]. Профспілки, як представники найманих працівників, в англосаксонських країнах відіграють значно меншу роль, ніж у Європі, а колективні переговори не є так поширеними. Працівники більше покладаються на власну здатність домовлятися про умови праці, а захист трудових прав забезпечується переважно через індивідуальні трудові договори. Ця модель сприяє економічній гнучкості, але водночас може призводити до меншої

соціальної захищеності працівників. Японська модель соціально-трудових відносин заснована на принципах корпоративної культури, де працівники вважаються частиною однієї великої «сім'ї» [3]. Для японських компаній характерні довгострокові трудові відносини, де працівник, влаштувавшись на роботу, залишається у компанії протягом усього життя. Основна увага приділяється розвитку лояльності працівників до свого роботодавця, стабільності робочих місць і системам внутрішнього підвищення кваліфікації. В рамках цієї моделі компанії надають значний соціальний пакет, включаючи медичне страхування, пенсійні виплати, навчання, тощо. Проте, така модель передбачає високий рівень тиску на працівників у контексті відповідальності та тривалих робочих годин. Шведська модель відома як модель соціального партнерства або «шведська модель співробітництва». Вона характеризується тісною співпрацею між урядом, профспілками та роботодавцями та спрямована на досягнення економічної рівноваги та соціальної справедливості [1]. Основу цієї моделі становить система колективних переговорів, де профспілки та роботодавці домовляються про рівень заробітної плати, умови праці та соціальні гарантії. Держава виступає гарантом правової підтримки таких домовленостей і забезпечує високий рівень соціального захисту населення через систему соціального страхування, пенсій і допомог. Така модель вирізняється високим рівнем соціальної рівності та відносно низьким рівнем соціальних конфліктів завдяки активній взаємодії всіх сторін трудового процесу.

Сьогодні Україна стикається з численними викликами у сфері регулювання соціально-трудових відносин. Так, наприклад, забезпечення захисту економічних інтересів працівників пов'язано з формуванням ставлення працівника та роботодавця до прибутку. Задача профспілок тут полягає у забезпеченні контролю за об'єктивністю нарахування заробітної плати та визначенні того, наскільки її розмір забезпечує відтворення робочої сили. Головна роль у діяльності профспілок полягає у забезпеченні своїм членам можливості приймати участь у виробничому процесі на максимально вигідних умовах, що забезпечить високий рівень мотивації

працівників, підвищення продуктивності праці та підтримання економічної стабільності.

Україна, формуючи власну систему соціально-трудових відносин, багато в чому спирається на принципи шведської моделі соціального партнерства. У вітчизняній практиці цей підхід передбачає співпрацю між державою, роботодавцями та профспілками з метою врегулювання соціально-трудових конфліктів та захисту інтересів усіх учасників ринку праці. В умовах воєнного стану, економічної та політичної нестабільності економічно-активне населення потребує соціального захисту, зважаючи на високий рівень безробіття та подекуди відсутність можливості офіційного працевлаштування через низький рівень оплати праці й зростаючі показники інфляції. В таких умовах держава має акумулювати вільні грошові кошти населення через недержавні соціальні фонди, що дозволить підвищити особисту відповідальність громадян за власний добробут у випадку впливу факторів соціального ризику. Система соціального захисту має заохочувати економічну самостійність та відповідальність працездатного населення і підтримувати мотивацію працівників до високопродуктивної праці. Тобто система соціального захисту має надавати гарантії у сфері зайнятості, захищати інтереси найманих працівників та підтримувати гідний рівень життя населення держави. Сформована нині система соціально-трудових відносин демонструє слабку роль профспілок, нерівність у відносинах між роботодавцями та найманими працівниками, яка потребує удосконалення [2].

Список використаної літератури:

1. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин. URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/49.pdf> (дата звернення: 23.10.2024).
2. Порядок вирішення колективних трудових спорів. URL: <https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/poryadok-vyrishennya-kolektyvnyh-trudovyh-sporiv-konfliktiv-2/> (дата звернення: 24.10.2024).
3. Світові моделі ринку праці та іноземний досвід державного регулювання ринку праці. URL: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/2_2017/10.pdf (дата звернення: 24.10.2024).