

А. Д. Шастун,
кандидат економічних наук,

О. В. Панькова,
кандидат соціологічних наук, доцент,
Інститут економіки промисловості НАН України, м.Київ

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ НА ПРИНЦИПАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ¹

Забезпечення ефективного розвитку трудової сфери є пріоритетним напрямом модернізації суспільних відносин, спрямованих на соціально-економічне зростання і підвищення конкурентоспроможності країни, створення умов для національного відродження та євроінтеграції. Розвиток трудової сфери сприяє розширенню можливостей людини в процесі трудової діяльності шляхом забезпечення зайнятості та оплати праці відповідно до освітньо-кваліфікаційного рівня, створення гідних та безпечних умов праці, відтворення економічно активного населення, ефективного використання трудового потенціалу суспільства і людини. Проте, нині залишається нерозвиненим соціальний діалог, знижуються цінність праці і статус працівника, поширюється неефективна зайнятість, непродуктивно використовуються ресурси праці, залишається низьким рівень її оплати. Це перешкоджає створенню сприятливих умов розвитку трудової сфери та потребує посилення соціальної відповідальності суб'єктів трудових відносин на різних рівнях управління. Адже використання принципів соціальної відповідальності виступає важливим і найбільш перспективним важелем впливу на розвиток трудової сфери.

Теоретичні та практичні засади становлення принципів соціальної відповідальності визначені у наукових працях А. Колота, Г. Задорожного, М. Дейч, І. Булеєва, А. Єрмоленко, В. Звонаря, І. Лебедева, О. Олійник, В. Шаповал та ін. Підходи, напрями і механізми розвитку трудової сфери досліджені в роботах В. Антонюк, О. Грішньої, С. Калініної, С. Кожем'якіної, Т. Костишиної, В. Костриці, Л. Лутай, О. Макарової, В. Надраги, І. Новак, О. Новікової, Ю. Маршавіна, І. Петрової, М. Руженського, У. Садової, С. Цимбалюк, А. Черкасова, Л. Шамілевої, Л. Шаульської, Л. Шевченко, І. Ящишиної та інших вітчизняних вчених. Разом із тим проблема розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності залишається актуальною. Необхідною є розробка дієвих інструментів та методів інтеграції

принципів соціальної відповідальності, що сприятиме реформуванню соціально-трудова відносин.

Однак, **актуальність проблеми** забезпечення розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності з кожним роком зростає перш за все у зв'язку із зростанням потреби у реалізації перспективних стратегій інтеграції України до кола високо-розвинених країн світу. Суб'єкти трудової сфери все сильніше зазнають впливу зовнішнього середовища і мають відповідно реагувати на його запити. Збільшення ролі людини у трудовому процесі підвищує вимоги до якості трудового життя, гідного робочого місця, справедливої винагороди за працю, ефективної зайнятості. Зростають вимоги до підприємств та роботодавців щодо якості трудового потенціалу, який є головним важелем інноваційного розвитку країни та переходу України до V та VI технологічних укладів. Ці вимоги стають основою для розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності.

Така ситуація впливає на роль держави у цих процесах, яка має гармонійно регулювати відносини суб'єктів трудової сфери та створювати умови і можливості для запровадження соціальної відповідальності на всіх рівнях управління. Поки що ефективність державного управління у цьому напрямі є невисокою. В Україні не прийнято Трудовий кодекс, невдалими залишилися спроби прийняти державну стратегію збереження та розвитку трудового потенціалу, а також не вийшла зі стану проекту Концепція національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні, яка ще у передвоєнний період (2012-2013 рр.) пройшла широке громадське обговорення.

Концептуальні підходи до формування відповідного проекту мають урахувувати теоретичне та науково-методичне обґрунтування розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності, базуватись на оцінці стану та проблем у цій сфері, враховувати ступінь загроз національній безпеці в соці-

¹ Публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Державного фонду фундаментальних досліджень за конкурсним проектом Ф71/29-2017.

ально-трудовій сфері, потреби економіки та виробництва, а також необхідність модернізації соціально-трудових відносин у системі суспільних відносин.

Метою статті є розкриття моделі та структури Концепції розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності в Україні шляхом визначення засад, принципів, основних напрямів та механізмів її реалізації.

Інформаційним підґрунтям даної Концепції виступають Конституція України, трудове та соціальне законодавство України, міжнародні стандарти у сфері праці, соціальної відповідальності та сталого розвитку, офіційні матеріали і документи міжнародних організацій, зокрема офіційні видання Міжнародної організації праці, дані Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України, праці вітчизняних і зарубіжних учених.

Виклад основного матеріалу. Формування концепції соціальної відповідальності почалося зі змін, у трудовій сфері західних країн, які займалися розробкою та успішною реалізацією принципів соціальної відповідальності ще з 50-х років ХХ ст. Увага до неї була обумовлена різкими змінами у сфері праці промисловості. Так, у Великобританії протягом ХІХ в. частка населення, зайнятого в промисловості, зростає з 20 до 60% [4]. Ці зміни вплинули на всі сфери: виробничу, трудову, на повсякденний побут, матеріальну і духовну політику і релігію.

Серед науковців, представників бізнес-середовища, державних службовців актуалізується необхідність розвитку соціальної відповідальності. Бізнес, влада та суспільство потребують формування системи взаємовідносин, де кожна із сторін бере на себе відповідальність за якісне виконання своїх обов'язків, вирішення спільних проблем, що формує простір довіри, взаємоповаги та надає кожній із сторін нові можливості розвитку.

Система базується на тому, що бізнес бере на себе відповідальність за вирішення суспільних проблем, забезпечення гідних умов праці, держава ініціює та надає пільги соціально відповідальним компаніям, покращуючи економічний стан країни та свій імідж на міжнародному рівні, але реалізація усіх положень соціальної відповідальності та отримання кожною із сторін своїх переваг стає можливим лише за наявності відповідальної особистості, яка стане основою реалізації теорій соціальної відповідальності у суспільстві та обумовить формування соціально відповідальної держави.

Міжнародні приклади реалізації програм з СВ є корисними та необхідними для України як орієнтири для наслідування, але західний досвід потребує адаптації до українських реалій. Тільки розробивши свою національну модель СВ, яка враховуватиме український менталітет, особливості ведення бізнесу та державного регулювання, стає можливою її ус-

пішна реалізація. Особливе значення у системі СВ займає рівень особистості, адже саме відповідальність людини формує ступінь розвиненості відповідальності у суспільстві в цілому.

Як системний об'єкт соціальна відповідальність має складну структуру, провідна роль якої належить саме особистісному рівню – людині як головному суб'єкту конкретної діяльності. Проте має бути соціально відповідальним не тільки індивід, а й інші суб'єкти – бізнес, суспільство, держава. Кожний відповідно до своєї місії «...несе відповідальність усередині системи, особливо в тих випадках, коли він своїми діями, ... або бездіяльністю у вигляді невиконання своїх обов'язків може порушити систему». Отже, соціальна відповідальність не означає відповідальності всіх і безвідповідальності кожного, робить висновок А. Колот [5].

Соціальна відповідальність як суспільне явище характеризує якість системи суспільних відносин, їх стабільність, усталеність і спрямованість, що особливо цінно у ситуаціях різких змін, нестабільності.

Найбільш складним та необхідним для розкриття сутності змісту та понять будь-якого явища, що досліджується, є визначення та систематизований категоріальний апарат, який використовується в процесі залучення науково-практичного результату. Ускладнює формування визначень – їх відсутність у трудовому законодавстві України. Авторами пропонується понятійний апарат, який базується на теоретичних і практичних результатах дослідження. У авторській редакції пропонується включити до Концепції такі визначення.

Трудова сфера – це суспільно-виробниче середовище, у якому відбувається задіяння трудового потенціалу до праці, формування соціально-економічних та соціально-трудових відносин.

Сфера праці – це система залучення економічно-активного населення до трудової діяльності, яка передбачає виконання певних трудових обов'язків, відповідальність та винагороду за трудову діяльність.

Трудовий потенціал – це сукупність якісних рис та можливостей людини до здійснення трудової, соціально-економічної, підприємницької, інноваційної, творчої діяльності.

Соціальна відповідальність у сфері праці – є соціальним ресурсом суб'єктів соціально-трудових відносин, який забезпечує баланс інтересів сторін на засадах соціального діалогу, дозволяє досягти цілей соціально-економічного і сталого розвитку, сприяє процесу формування та реалізації конструктивних рішень у цій сфері.

Суб'єкти трудової сфери – людина, трудовий колектив, підприємство, бізнес-організація, держава, суспільство, домогосподарства, громадські організації.

Суб'єкти соціальної відповідальності – індивід, суспільство, бізнес, влада, держава.

Сторони соціально-трудових відносин – наймані працівники, уповноважені ними органи – профспілки; роботодавці, уповноважені ними органи, власники, адміністрація підприємства, уряд (державні органи управління національного, регіонального, територіального та місцевого рівнів), третій сектор (громадські ради, об'єднання громадян та інститутів територіального, професійного, економічного самоуправління).

Соціальна відповідальність держави у трудовій сфері – це діяльність, спрямована на реалізацію інтересів людини праці, на убудованість трудової сфери в систему господарювання на засадах сталого розвитку, на взаємозв'язок трудової та інноваційної сфери, на реалізацію законодавства у трудовій сфері.

Соціальна відповідальність бізнесу – зобов'язання здійснювати економічну діяльність з урахуванням вимог забезпечення сталого розвитку та поліпшення якості життя працівників.

Соціальна відповідальність роботодавця – це свобода вибору сфери діяльності та реалізована усвідомленість гідно виконувати обов'язки та вимоги перед персоналом, споживачами, партнерами, державою, собою (об'єктом вибору) щодо набуття конкурентних переваг у підприємницькій сфері та позитивного соціального іміджу у суспільстві.

Соціальна відповідальність працівника – це свобода вибору сфери праці, реалізована здатність до результатів праці, додержання вимог трудового процесу та професійного розвитку.

Соціальна відповідальність суспільства щодо розвитку трудової сфери полягає у виконанні обов'язків щодо збереження трудового потенціалу, нагромадження людського та інтелектуального капіталу, забезпечення додержання трудових прав і гарантій, відродження цінності праці і працівника, становлення соціального діалогу і виробничої демократії.

Глобальна соціальна відповідальність полягає в усвідомленні людством потреб збереження людської цивілізації та природних ресурсів планети для гідного існування та розвитку людства.

Розвиток трудової сфери – це процес прогресивних змін, спрямованих на гідне функціонування трудової сфери та її перспективу.

Управління розвитком трудової сфери – це процес цілеспрямованого впливу на суб'єкти та об'єкти трудової сфери з метою досягнення конкурентоспроможності персоналу, виробництва, продукції та створення умов для економічного зростання.

Запорукою успішного досягнення цілей Концепції є дотримання базових принципів, які необхідно сформулювати відповідно до вимог прогресивного розвитку об'єкту дослідження. Більшість авторів Концепції орієнтується на загальні прин-

ципи, без яких неможлива реалізація будь-якої концепції. Це – верховенство права, соціальна справедливість, комплексність тощо. Одночасно, мають визначитись принципи, які є базою для врахування особливостей та характеристик об'єкту та процесів, які є предметом Концепції розвитку трудового потенціалу на засадах соціальної відповідальності.

До **принципів** Концепції розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності пропонується віднести такі:

- відродження цінностей праці і працівника;
- висока соціальна престижність людини праці;
- забезпечення гідних та безпечних умов праці;
- верховенство права;
- соціальна справедливість;
- свобода вибору людини своєї трудової діяльності;

- відповідальність за результати праці;
- попередження виникнення внутрішніх та зовнішніх небезпек у сфері праці;

- запобігання трудовим конфліктам;
- забезпечення балансу інтересів та взаємної відповідальності працівника, роботодавця, держави щодо ефективного функціонування трудової сфери;
- взаємоузгодженість розвитку трудової сфери та сталого розвитку;

- соціальний діалог та соціальне партнерство у соціально-трудовій сфері на національному та міжнародному рівнях;

- інтеграція в міжнародні трудові системи;
- ресурсне забезпечення розвитку трудової сфери;

- розмежування повноважень та відповідальності між суб'єктами в системі соціально-трудових і суспільних відносин щодо розвитку трудової сфери;
- розвиток виробничої демократії, конструктивна взаємодія з громадянським суспільством тощо.

Теоретичні узагальнення, науково-методичні оцінки, аналіз соціологічних опитувань, експертиза правових документів, дали підставу визначити пріоритетні та основні напрями розвитку трудової сфери [1-3]. Забезпечення розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності має здійснюватися через вдосконалення системи управління за такими **пріоритетними напрямками**:

- удосконалення трудового законодавства України, правових положень із забезпечення розвитку соціальної відповідальності, реалізації та захисту трудових прав громадян в системі соціально-трудових та суспільних відносин;

- запровадження у систему професійної та вищої освіти філософії соціальної відповідальності у сфері праці, формування переваг соціально-відповідальної поведінки у суспільній свідомості, у всіх сферах життєдіяльності суспільства, передусім – у трудовій;

орієнтація державного управління на розвиток трудової сфери із застосуванням принципів соціальної відповідальності;

підвищення цінності праці і працівника в системі суспільних відносин, ініціювання трудової та інноваційної активності ефективної зайнятості.

Вищезазначені напрями визначають найгостріші проблеми трудової сфери вирішення яких стає можливим при одночасній реалізації основних напрямів, **які мають забезпечити ефективне управління трудовою сферою**. До них належать такі:

запровадження гідної праці, високої якості трудового життя, сприяння розвиненості соціально-трудових відносин;

запобігання виникненню ризиків у трудовій сфері, посилення відповідальності за негативні наслідки реалізації виробничих ризиків, укріплення якісної системи управління охороною праці;

попередження виникнення та мінімізація рівня «тінізації» трудових відносин;

стимулювання інноваційної активності, нововведень, продуктивності праці;

розвиток ринку праці та забезпечення продуктивної зайнятості;

забезпечення високої вартості робочої сили та ефективності праці, підвищення якості робочої сили;

розвиток соціального діалогу та колективно-договірної регулювання, демократизація виробничих відносин.

У практиці стратегічного планування в Україні методичні засади щодо формування концепцій, стратегій та програм передбачають застосування критеріїв досягнення поставлених цілей. Вони передбачають кількісне та якісне визначення бажаного стану і досягнення певного рівня розвитку. Критерії досягнення цілей розвитку трудової сфери на засадах сталого розвитку доцільно розподілити на цільові та супровідні.

До цільових критеріїв належать:

наявність умов та можливостей для забезпечення умов гідної праці та якості трудового життя;

дотримання трудових прав та гарантій у сфері праці;

становлення і підвищення значущості цінності праці і цінності працівника;

поширення духовно-моральних цінностей у суспільстві, формування сприятливих умов для соціально відповідальної поведінки;

забезпечення свободи вибору і гарантій зайнятості;

укріплення здоров'я працюючих – продовження тривалості трудового життя;

високий освітній, професійний, культурний рівень суб'єктів трудової сфери;

забезпечення якісного і ефективного управління розвитком трудової сфери;

забезпечення взаємоузгодженості сталого та трудового розвитку;

До супровідних критеріїв належать:

якісне трудове законодавство, що відповідає внутрішнім національним потребам та зовнішнім міжнародним вимогам з соціальної відповідальності;

вбудованість трудової сфери як підсистеми соціальної політики з урахуванням принципів соціальної відповідальності;

запровадження принципів соціальної відповідальності на всіх рівнях управління трудовою сферою;

сталий процес переходу системи управління до використання принципів соціальної відповідальності в трудовій сфері;

усвідомлення суб'єктами трудових відносин значущості соціальної відповідальності у трудовій сфері та забезпечення її запровадження.

Визначені пріоритетні та основні напрями є головними складовими моделі, яка визначає **концепцію розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності** (див. рисунок).

Реалізація пріоритетних та основних напрямів забезпечення розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності є реальною та можливою за умов визначення системи заходів, які необхідні для їх впровадження.

Удосконалення трудового законодавства України, укріплення правових положень із забезпечення захисту трудових прав громадян, розвитку соціальної відповідальності в системі соціально-трудових та суспільних відносин потребує:

правового визначення та розподілу відповідальності між органами державної влади за стан розвитку трудової сфери, формування механізму затребування відповідальності за невиконання обов'язків у цій сфері;

посилення ефективності судової системи щодо забезпечення захисту трудових прав працюючих;

визначення в змісті генеральних і регіональних угод потреби розвитку трудової сфери, високої якості трудового життя, цінності праці і працівника;

адаптації вітчизняного законодавства про працю до міжнародних стандартів у цій сфері;

посилення Державної програми із захисту прав людини на трудову спрямованість;

підвищення правової грамотності працюючих щодо самозахисту власних трудових прав, формування в них свідомості переваг соціальної поведінки;

посилення відповідальності державного нагляду за якістю та ефективністю контролю за дотриманням роботодавцями трудового законодавства, забезпеченням прав і гарантій у сфері оплати й охорони праці і зайнятості;

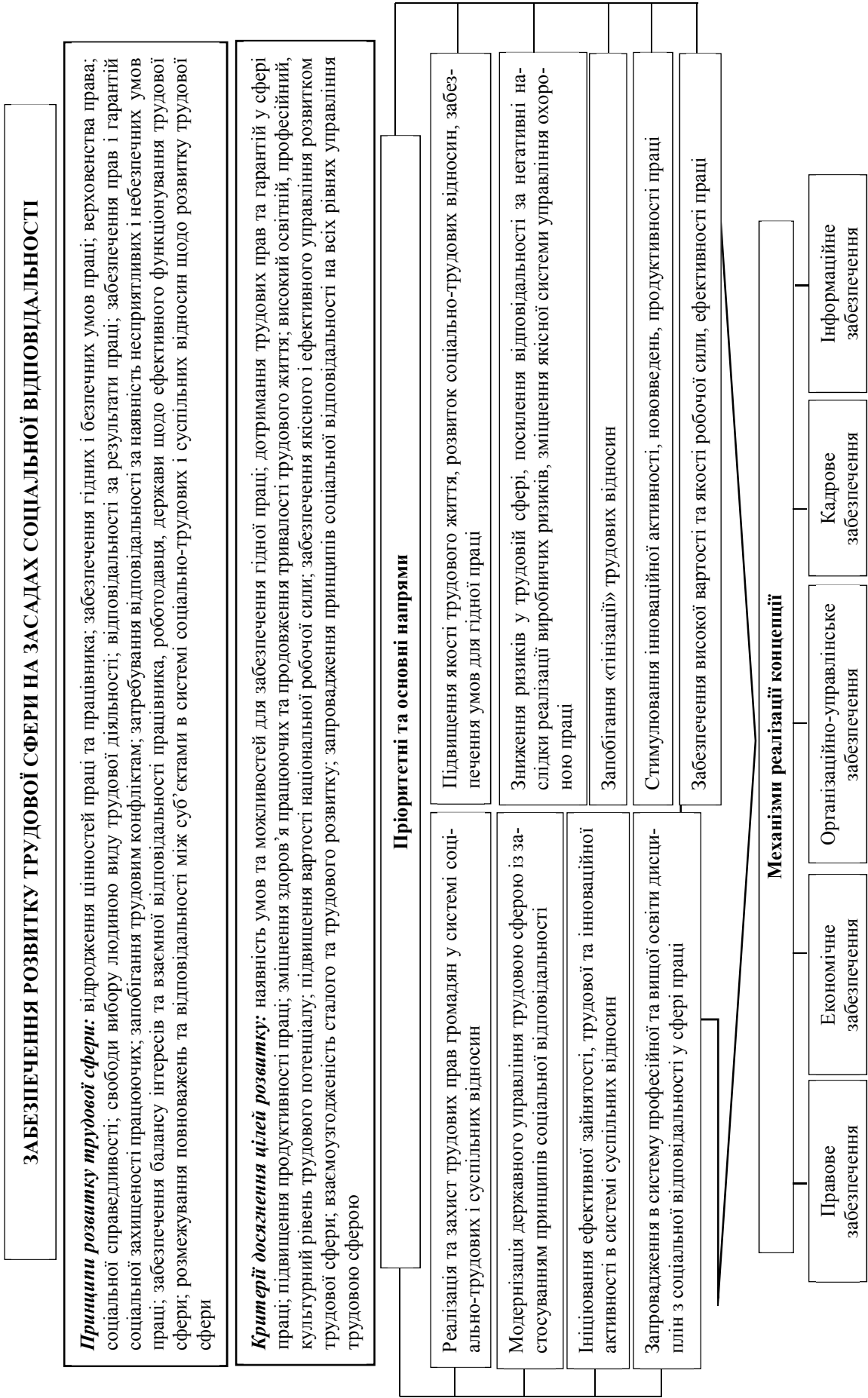


Рисунок. Концептуальна модель розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності
 Джерело: розроблено А.Д.Паньковою (А.Д. Шастун).

забезпечення сприятливих умов для здійснення державного нагляду інспекцією праці щодо виконання трудового законодавства та затребування відповідальності у разі його порушення;

удосконалення інформаційного забезпечення та обліку порушень трудового законодавства та запровадження статистичної звітності у цій сфері;

регламентація у трудовому законодавстві обов'язків та відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин щодо сталого розвитку, гідної праці, якості трудового життя, виробничої демократії, корпоративної культури;

організація широкого громадського обговорення змісту проекту Трудового кодексу з широкою участю профспілкових об'єднань у цих процесах;

визначення місця волонтерської діяльності в системі трудових відносин, формування правової регламентації їх діяльності як суб'єктів трудового права.

Запровадження у систему професійної та вищої освіти філософії соціальної відповідальності у сфері праці, формування переваг соціально відповідальної поведінки у свідомості населення в усіх сферах життєдіяльності, у тому числі трудовій, вимагає:

включення до всіх навчальних закладів України системи духовно-морального виховання дітей та молоді, з урахуванням соціально відповідальної поведінки;

адаптація системи освіти України до міжнародних стандартів, включення до навчальних та методичних матеріалів загальних положень сталого розвитку, розкриття впливу та відповідальності кожної людини на зовнішнє середовище та планету в цілому;

створення рівних умов та можливостей для різних верств населення у отриманні гідної та якісної освіти;

розробка та впровадження вітчизняних підручників та науково-методичних матеріалів із соціальної відповідальності, з урахуванням національних особливостей та трудового менталітету українців;

забезпечення плідної та довгострокової співпраці між підприємствами та освітніми закладами з метою виховання та розвитку конкурентоспроможних, соціально відповідальних працівників.

Орієнтація державного управління на розвиток трудової сфери із застосуванням соціальної відповідальності [2-5, 8-9] потребує:

удосконалення правових засад державного управління з розвитку трудової сфери із застосуванням принципів соціальної відповідальності;

розробки та впровадження науково обґрунтованої державної та регіональних стратегій розвитку трудової сфери із застосуванням принципів соціальної відповідальності;

розмежування відповідальності за розвиток трудової сфери між центральними та регіональними органами виконавчої влади;

розробки у відповідності зі стандартами ЄС системи добору, призначення на посади, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання державних службовців у системи управління трудовою сферою;

розробки та впровадження чітких критеріїв розвитку трудової сфери із застосуванням принципів соціальної відповідальності та оцінки на їх базі ефективності роботи органів державної влади;

розвитку соціального партнерства в діяльності органів державної влади, роботодавців та профспілок у трудовій сфері на засадах соціальної відповідальності;

інформаційної популяризації у ЗМІ необхідності розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності;

сприяння раціональному використанню трудового потенціалу ВПО;

створення можливостей для професійної підготовки перепідготовки та підвищення кваліфікації переселених громадян з урахуванням потреб місцевого ринку праці;

формування системи компетенцій для роботодавців, які створюють робочі місця для ВПО;

підвищення конкурентоспроможності ВПО шляхом отримання нової професії відповідно до вимог ринку праці, шляхом надання ваучерів.

Підвищення цінності праці і працівника в системі суспільних відносин, ініціювання трудової та інноваційної активності ефективною зайнятості вимагає:

формування, укріплення та відтворення в колі соціальних цінностей населення пріоритетності цінностей праці, престижу людини праці;

сприяння становленню та розвитку соціальної відповідальності особистості, суспільства, бізнесу та держави через культивування її престижності як національного інтересу на міжнародному та державному рівнях;

здіяння інформаційних ресурсів (ЗМІ, Internet, соціальні мережі тощо) для поширення стимулювання і підтримки соціально відповідальної поведінки суб'єктів СТВ;

інформаційного забезпечення оцінки та прогнозування розвитку трудового потенціалу, соціально-трудових відносин, запровадження моніторингу в сфері праці.

Запобігання виникненню ризиків у трудовій сфері, посилення відповідальності за негативні наслідки реалізації виробничих ризиків, укріплення якісної системи управління охороною праці обумовлює запровадження таких заходів:

включити в законодавство про національну безпеку в коло загроз соціальній безпеці втрату престижності праці та працівника, десоціалізацію трудової сфери;

забезпечити реалізацію у повному обсязі законодавства України про охорону праці та затребувати

адресну відповідальність винних при його порушенні;

сприяти розвитку системи страхування виробничих ризиків, забезпечити підвищення ефективності систем страхування втрати роботи та здоров'я;

цільового використання коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування, управління ними на основі рівного представництва інтересів застрахованих громадян, роботодавців та держави;

формування відносин економічної відповідальності суб'єктів охорони здоров'я: медичних закладів, медичних працівників, населення, роботодавців, державних органів влади;

запровадити медичне страхування, посилити профілактичну роботу зі збереження та відновлення здоров'я працюючих;

забезпечити якість профогляду осіб для роботи в несприятливих умовах та посилити відповідальність за неякісну експертизу;

посилити працезахоронну діяльність з профілактики виробничого травматизму та профзахворюваності;

посилення політики запровадження здорового способу життя працездатного населення; обмеження реклами тютюну і алкоголю, боротьба з наркоманією;

розвиток системи економічної зацікавленості роботодавців і працівників щодо дотримання вимог охорони праці, поліпшення стану охорони праці, створення безпечних і нешкідливих умов виробництва;

науково-методичне забезпечення проведення аудиту промислової безпеки, оцінки ступеня професійних ризиків;

формування державних та регіональних програм адаптації та працевлаштування інвалідів АТО та інвалідів з числа вимушених переселенців – ВПО.

Розвиток ринку праці та забезпечення продуктивної зайнятості потребує:

підвищення відповідальності суб'єктів суспільних та соціально-трудових відносин за реалізацію гарантованого конституційного права на працю;

створення умов для зменшення рівня неформальної зайнятості;

забезпечення умов для зменшення рівнів вимушеної неповної зайнятості, необґрунтованих витрат робочого часу;

регулювання територіальної мобільності населення з врахуванням ВПО та звільнених з військової служби АТО;

підвищення зацікавленості і мотивації до створення робочих місць інвалідам війни на сході України, військовослужбовцям АТО, вивільнених з військової служби АТО;

запобігання втрати працівниками індивідуальних чи колективних трудових прав у наслідок змін в організації виробництва та праці;

врегулювання діяльності приватних агентств зайнятості, правове визначення їх обов'язків та відповідальності;

державного замовлення на підготовку кадрів за пріоритетними напрямками навчання в залежності від потреб економіки;

державної підтримки поширенню самозайнятості постійного моніторингу ринку праці вдосконалення статистичної звітності.

Стимулювання інноваційної активності, нововведень, продуктивної праці потребує:

стимулювання новаторської діяльності працівників, сприяння розробці та раціоналізаторських пропозицій, відповідальності за їх впровадження;

посилення відповідальності за взаємозв'язок між оплатою праці та інноваційною активністю працівника;

формування у працівників трудових компетенцій, здатності і потреб виконувати трудові функції на рівні міжнародних стандартів;

сприяти конкурентоспроможності персоналу підприємств (комп'ютерна грамотність, висока професійна мобільність, прагнення до успіху, інноваційна активність тощо);

посилення відповідальності за забезпечення захисту на інтелектуальну власність;

залучення провідних методів і прийомів нормування трудових процесів, поліпшення рівня відповідальності за ефективність організації праці зі спрямованістю на підвищення продуктивності праці.

Попередження виключення та мінімізація рівня «тінізації» трудових відносин вимагає:

забезпечити відстеження причинно-наслідкових процесів формування та укріплення тіньових відносин у трудовій сфері в контексті незастосування заходів відповідальності;

підвищити рівень правової культури громадян щодо знання, затребування виконання своїх прав і обов'язків;

удосконалити систему оподаткування щодо зниження зацікавленості у тінізації трудових відносин;

удосконалити методи оцінки й обліку тінізації та криміналізації трудових відносин;

створити умови для формування та реалізації соціально відповідальної поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин;

посилити економічну, адміністративну та кримінальну відповідальність за здійснення «тіньової» діяльності у всіх сферах економіки.

Забезпечення високої вартості робочої сили та ефективності праці, підвищення якості робочої сили передбачає:

створення умов для забезпечення росту заробітної плати за рахунок чинників економічного зростання;

формування мотиваційної складової в системі оплати для стимулювання реалізації умов сталого

розвитку, зокрема зменшення ресурсоемності та матеріалоемності виробництва;

створення сприятливих умов щодо виконання заробітною платою основних функцій – стимулюючої та відтворювальної;

формування можливостей до поступового наближення стандартів оплати праці до європейського рівня;

реформування оплати праці у бюджетній сфері з врахуванням чинників диференціації оплати праці (рівня освіти, кваліфікації, спецстажу, складності та якості праці);

Запровадження гідної праці, високої якості трудового життя, сприяння розвиненості СТВ потребує:

зорієнтованості результатів діяльності органів державного та регіонального управління на дотримання вимог забезпечення соціальної відповідальності щодо створення сприятливих умов для гідної праці та підвищення якості трудового життя працюючого населення;

культивування у свідомості всіх верств населення переваг суспільних відносин, які базуються на соціальній відповідальності Сторін соціально-трудових відносин, суб'єктів та інститутів суспільства (людини, сім'ї, школи, колективу, підприємства, галузі, регіону, держави);

систематичного повідомлення населення через мас-медіа, ЗМІ про переваги соціально відповідальної поведінки, її позитивні наслідки для людини, території, регіону, країни в цілому, формуючи в суспільній свідомості орієнтації на соціально-схвалювальні моделі поведінки;

стимулювати розвиток соціальної відповідальності бізнесу; сприяти активізації самоорганізації підприємств із метою захисту їх інтересів, передусім у сфері формування сприятливого правового поля та раціонального використання підприємницького потенціалу для вирішення соціально-економічних проблем як окремих регіонів, так і держави в цілому на засадах соціальної відповідальності;

формувати і сприяти розвитку правової, виробничої, економічної культури економічно-активного, працюючого населення зокрема; для працівників бізнес-компаній – сприяти формуванню і розвитку організаційної культури та застосування їх положень на практиці і в поведінці;

забезпечити розвиток корпоративної соціальної відповідальності; для цього – створити національні премії та нагороди за окремими напрямками корпоративної соціальної відповідальності; забезпечити організацію конкурсу для визначення найбільш соціально відповідальної компанії у країні, переможці якого стануть учасниками партнерства з державою та одержать пріоритети при наданні держзамовлень.

Розвиток соціального діалогу та колективно-договірного регулювання, демократизації виробничих відносин потребує:

сприяти збалансуванню інтересів Сторін соціально-трудових відносин на усіх рівнях управління через виконання кожною Стороною своїх зобов'язань у межах Генеральної Угоди, галузевих та регіональних угод, колективних договорів, нести відповідальність за дестабілізацію і деструктивні наслідки неправової і нерегламентованої поведінки;

налагодити соціальний діалог між владними структурами та громадськими об'єднаннями через застосування ефективних форм взаємодії на засадах соціальної відповідальності і правової культури;

створювати сприятливе середовище для розвитку соціального діалогу, ефективної діяльності суб'єктів господарювання, професійних спілок, організацій роботодавців та їх взаємодії з іншими інститутами громадянського суспільства через взаємовідповідальну взаємодію колегіальних тристоронніх органів;

упроваджувати і наслідувати кращий міжнародний і вітчизняний досвід з організації та ведення соціального діалогу із застосуванням принципів соціальної відповідальності в налагодженні конструктивної взаємодії як між Сторонами соціального діалогу, так і між Сторонами соціально-трудових відносин;

прискорити розробку та затвердження Програми гідної праці на 2016-2019 рр. у рамках Меморандуму про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці, метою якої має бути сприяння гідній праці як фактору продуктивності праці та ключовому елементу розвитку соціальної і трудової сфери в Україні;

створити систему заохочення роботодавців до забезпечення умов гідної праці та покращення спроможності української робочої сили щодо працевлаштування і зайнятості.

Механізм реалізації Концепції розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності потребує правового, фінансового та економічного, кадрового, наукового, організаційного забезпечення.

Правове забезпечення розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності здійснюється чинними законами та законодавчими актами України та тими, що плануються для прийняття. Реалізація Концепції потребує розробки та прийняття Трудового кодексу, розробки програм соціально-економічного розвитку України та її регіонів.

Економічне забезпечення розвитку трудового потенціалу визначається рівнем економічних можливостей держави, стабільністю функціонування всіх секторів економіки, наявністю сприятливих економічних умов стимулювання підприємств до розвитку трудового потенціалу.

Фінансове забезпечення здійснюється через нарощування та раціональне використання фінансових ресурсів, що спрямовуються на реалізацію стра-

тегічних пріоритетів розвитку трудової сфери України.

Адміністративне та організаційне забезпечення розвитку трудового потенціалу здійснюється шляхом проведення виваженої державної політики відповідно до прийнятих законів, стратегій, концепцій та програм.

Кадрове забезпечення реалізується через формування висококваліфікованого кадрового складу органів державної, місцевої влади, підвищення кваліфікації персоналу підприємств щодо новітніх методів, засобів, інструментів управління трудовою сферою.

На сьогодні розвитку соціально-трудої сфери притаманна перманентна трансформація, але вона не має системного, цілеспрямованого характеру [10]. Тому розвиток сфери праці в сучасних умовах в Україні потребує відповідного фундаментального наукового супроводу цього процесу, через обґрунтування управлінських рішень у соціально-трудої сфері, виваженість впровадження державної та регіональної соціально-економічної політики, розширення фінансування і надання державної підтримки науковим установам для надання і проведення актуальних фундаментальних, практичних досліджень з питань розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності.

Література

1. **Діагностика** стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О.Ф. Новікова, М.С. Дейч, О.В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2013. – 296 с. 2. **Панькова А.Д.** Соціальна відповідальність особистості як чинник здоров'я суспільних відносин / О.В. Панькова, А.Д. Панькова (А.Д. Шастун) // Матер.наук.практ конф. за міжнар. уч.: Модернізація системи державного управління: теорія та практика: у 2-х ч. – Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2013. – С. 96-101. 3. **Дейч М.Є.** Становлення та розвиток багаторівневої системи соціальної відповідальності: управлінський аспект: монографія / М.Є. Дейч / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2014. – 352 с. 4. **Jonas H.** Das Prinzip Verantwortung. Versuch einer Ethik für die technologische Zivilisation / H. Jonas. – Frankfurt a. M., 1979. – 496 s. 5. **Соціальна** відповідальність: теорія і практика розвитку: моногр. / за ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с. 6. **Панькова А.Д.** Модернізація системи суспільних відносин у трудовій сфері на засадах соціальної відповідальності / А.Д. Панькова (А.Д. Шастун) // Економіка промисловості. – 2015. – №2. – С. 131-135. 7. **Панькова А.Д.** Соціальна відповідальність в трудовій сфері як чинник економічного зростання // Л.Л. Шамілева, А.Д. Панькова (А.Д. Шастун) // Соціально-трудої відносини: теорія і практика: зб. наук. пр. – К.: КНЕУ, 2016. – № . – С. 147-156. 8. **Новікова О.Ф.** Управління розвитком підприємств в контексті соціальної відповідальності // Економічний вісник Донбасу. –

2016. – № 2(44). – С.153-157. 9. **Buzni A. M.** A New Approach to Human Society Development in Global World // Economic Herald of the Donbas. – 2013. – № 4 (34). – С.15-17. 10. **Модернізація** соціально-трудої сфери Донбасу: загрози та можливості : наукова доповідь / за ред. канд. екон. наук В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». – Київ, 2017. – 136 с.

Шастун А. Д., Панькова О. В. Концептуальні засади розвитку трудової сфери України на принципах соціальної відповідальності в умовах модернізації

У статті розкрито концептуальні засади розвитку трудової сфери у контексті становлення багаторівневої системи соціальної відповідальності в країні, сформовано відповідне інформаційне підґрунтя. Авторами запропоновано модель, структуру, принципи, напрями та механізми забезпечення Концепції розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності в умовах модернізації суспільних відносин в Україні.

Ключові слова: сфера соціально-трудої відносин, система соціальної відповідальності, концептуальна модель, соціально-економічний розвиток.

Шастун А. Д., Панькова О. В. Концептуальные основы развития трудовой сферы Украины на принципах социальной ответственности в условиях модернизации

В статье раскрываются концептуальные основы развития трудовой сферы в контексте становления системы социальной ответственности в Украине. Авторами сформирована соответствующая информационная база, а также предложены модель, структура, принципы, направления и механизмы обеспечения Концепции развития сферы труда в Украине на принципах социальной ответственности в условиях модернизации.

Ключевые слова: сфера социально-трудої отношений, система социальной ответственности, концептуальная модель, социально-экономическое развитие.

Shastun A., Pankova O. Conceptual bases of labor scope development of Ukraine on the principles of social responsibility in modern conditions

The article reveals the conceptual framework development of the labor sphere in the context of social responsibility. On the basis of the formed information base the authors proposed a model, structure, principles, directions and mechanisms for ensuring the concept of development of the labor sphere in Ukraine on the principles of social responsibility in the conditions of modernization.

Keywords: sphere of social and labor relations, social responsibility system, conceptual model, socio-economic development.

Стаття надійшла до редакції 06.09.2017
Прийнято до друку 12.09.2017