

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: СТРУКТУРНО-ЕЛЕМЕНТНИЙ ТА СУБ'ЄКТНИЙ ВИМІРИ

Статтю присвячено проблемі співвідношення суб'єктних та змістовно-організаційних вимірів соціально-трудова відносин.

Ключові слова: соціальні відносини, трудові відносини, держава, роботодавці, профспілки, наймані працівники.

I. Вступ

Ефективність і продуктивність економічної системи багато в чому залежать від соціально-трудова відносин, які складаються між різними соціальними групами в процесі розгортання трудової, підприємницької та адміністративної діяльності. Оптимізація та гармонізація такої різновекторної активності не просто забезпечуватиме соціальну рівність і справедливість у суспільстві, а й даватиме можливість налагодження соціального діалогу між державою, роботодавцями та найманими працівниками.

Для України проблема організації соціально-трудова відносин є доволі актуальною, що пов'язано із зростанням напруженості в суспільстві, яка є наслідком розбалансування між економічною, соціальною та політичною складовими. Очевидним сьогодні є конфлікт між більшістю населення в особі пенсіонерів (понад 40%), які потребують збільшення фінансування у вигляді пенсійного забезпечення, та слабкою спроможністю національної економіки надавати відповідні ресурси, що сприяли б зростанню соціальної захищеності. Проблемою як для економіки й соціальної сфери, так і для державного управління стає слабка спроможність державної влади здійснювати регуляторну політику в галузі трудових відносин для запобігання дискримінаційним практикам.

Представлені в масиві наукових публікацій праці, присвячені означеній тематиці, можна умовно поділити на три групи:

А) праці з економіки та соціології праці, в яких проблема соціально-трудова відносин розглядається під кутом зору співвідношення економічної ефективності та соціальної справедливості;

Б) публікації з теорії державного управління та менеджменту, в яких соціально-трудова відносини розглянуто з точки зору пошуку оптимальних організаційно-правових форм їх здійснення;

В) праці, в яких здійснюється дослідження різних суб'єктів організації соціально-трудова відносин в аспекті їхнього взаємовпливу (йдеться про профспілкові організації, найманих працівників, державу тощо).

Ключова ідея першої групи праць стосується нерозривного взаємозв'язку між економічною ефективністю та соціальною справедливістю, у світлі якого соціально-трудова відносини розглядаються як двовекторні і, за рахунок цього, розбалансовані. З іншого боку, автори акцентують на нерозривному позитивному взаємозв'язку економічної та соціальної складових, адже при зростанні економічної ефективності створюються передумови для забезпечення вищого рівня справедливості, і навпаки (В. Адамчук, О. Белокрилова, Т. Варна, Н. Волгіна, В. Потуданська, А. Рофе, І. Циганкова [1; 2; 8; 10; 15; 17]).

Ключова ідея другої групи праць впливає з аналізу паритету у відносинах держави, найманих працівників та профспілок. При цьому йдеться про систему стримувань і противаг, започатковану в соціально-трудова відносинах у Європі. Автори – прихильники цієї ідеї вважають, що не економіка й соціальна сфера, а взаємодія окремих суб'єктів економіки та соціального сектору формує збалансованість або ж розбалансованість у соціально-трудова відносинах (І. Козіна, О. Молчанов, Н. Подшибякіна, В. Ракоті, В. Савенко [4; 6; 7; 9; 11]).

Ключова ідея третьої групи праць стосується регуляторної політики держави у сфері соціально-трудова відносин, яка пов'язана із державною регламентацією соціально-трудова відносин в аспекті їх упорядкування та підвищення за рахунок цього рівня соціальної стабільності (Є. Аксенова, Ю. Базаров, Т. Демченко, Л. Лебедева та ін. [3; 5; 14]).

II. Постановка завдання

Метою статті є визначення типологічних вимірів соціально-трудова відносин в аспекті їх значення для організації виробничо-

економічної життєдіяльності та взаємовідносин між різними соціальними групами.

Виходячи з цього, завданнями статті є:

- 1) визначення суб'єктно-елементного складу соціально-трудова відносин;
- 2) визначення типологічних вимірів соціально-трудова відносин.

III. Результати

Соціально-трудова відносини – різновид взаємозв'язків і взаємовідносин у сфері праці та зайнятості, які складаються між особами, макро- та мікрогрупами у зв'язку з процесами, зумовленими трудовою діяльністю. Соціально-трудова відносини виникають і розвиваються з метою регулювання якості трудового життя.

У трудовому праві під трудовими відносинами зазвичай розуміють відносини, що впливають з угоди між працівником і роботодавцем про обов'язки особистого виконання працівником на платних засадах відповідних трудових функцій (зокрема, роботи за певною спеціальністю відповідно до наявної кваліфікації та посадових обов'язків) при супутньому обов'язку працівника підпорядковуватись правилам внутрішнього трудового розпорядку та обов'язку роботодавця забезпечувати працівникові умови праці, які впливають з нормативних вимог, передбачених трудовим законодавством або ж договірними формами права [1, с. 16].

Варто зауважити, що поняття соціально-трудова відносин є ширшим за обсягом і змістом, ніж поняття трудових відносин, оскільки відображає не стільки юридичні, скільки соціально-економічні та соціально-психологічні аспекти організації праці.

Соціально-трудова відносини структурно складаються з певної сукупності однотипних елементів. По-перше, як і в будь-яких відносинах, у них мають бути наявними суб'єкти соціально-трудова відносин. По-друге, соціально-трудова відносини мають певний зміст і відповідні йому рівні організації соціально-трудова відносин. По-третє, соціально-трудова відносини мають предметний вимір, пов'язаний з об'єктами регулювання.

Суб'єкти соціально-трудова відносин – це індивідуальні та колективні актори, які реалізують різні ініціативи, спрямовані на організацію соціально-трудова відносин. Зазвичай таких акторів прийнято поділяти на дві підгрупи: актори громадянського суспільства та громадських організацій та актори публічного простору. До акторів громадянського суспільства та громадських організацій прийнято зараховувати найманих працівників та громадські організації, які представляють їх інтереси, тоді як до акторів публічного поля належать держава, різні державні органи та публічні інституції [2, с. 32–33].

Найманий працівник – це фізична особа, яка уклала трудовий договір (контракт) з

роботодавцем на виконання певної роботи відповідно до своєї кваліфікації і здібностей. Захистом інтересів найманих працівників займаються, насамперед, такі громадські організації, як професійні спілки [2, с. 32].

Роботодавець – це фізична або юридична особа (організація), яка наймає для здійснення трудової діяльності одну або більше осіб. При цьому роботодавцем може виступати як власник засобів виробництва, так і його представник (наприклад, керівник організації, який не є її власником).

Держава як суб'єкт публічного простору в системі соціально-трудова відносин виконує нормовстановлювальну, координувальну, посередницьку та арбітражну функції в організації трудової діяльності та арбітра в трудових спорах. З іншого боку, держава може виступати також як роботодавець на ринку праці [5, с. 44].

За рівнем соціально-трудова відносини поділяються на: відносини мікрорівня (індивідуальний рівень); відносини мезорівня (рівень колективних суб'єктів); та відносини макрорівня (рівень держави та соціально-трудова законодавства).

Предметами соціально-трудова відносин можна вважати різні аспекти організації трудового життя людини і груп, які беруть участь у трудовій діяльності, зокрема питання: організації та ефективності праці; найму та звільнення; оцінки, умов та оплати праці; пенсійного забезпечення; кадрової політики організації і т. д.

Соціально-трудова відносини розгортаються в економічній, психологічній та правовій площині зв'язків і відносин осіб, соціальних груп й організацій у процесах трудової діяльності. Диференціація соціально-трудова відносин здійснюється за трьома критеріями: суб'єктним, предметним і типологічним [1, с. 45–46].

У суб'єктному вимірі учасниками соціально-трудова відносин є фізичні особи, соціальні групи та організації. У ринковій економіці найважливішими суб'єктами розглянутих відносин є наймані працівники, профспілки та інші громадські організації, які репрезентують їх інтереси, роботодавці та союзи (громадські організації) роботодавців, держава.

Фізична особа (найманий працівник) – це людина, яка уклала трудовий договір із представником підприємства, громадської організації чи держави.

Роботодавець – це індивідуальний та колективний суб'єкт, який здійснює найм для виконання роботи одним або декількома працівниками. Прийнято розрізняти *безпосереднього роботодавця* (який може виступати водночас і власником засобів виробництва, і його організатором) та *вторинного роботодавця* (від імені якого може виступа-

ти його представник). Усе залежить від масштабу діяльності роботодавця та кількості найманих працівників. На великих державних підприємствах і підприємствах корпорацій (монополістичних об'єднань) роботодавцем зазвичай виступає директор державного підприємства або ж топ-менеджер, який, у свою чергу, є найманим працівником стосовно держави або відповідної корпорації.

Профспілкові організації інституціалізуються як інструменти захисту соціально-економічних інтересів найманих працівників або осіб вільних професій у певній сфері діяльності. Найважливішими напрямками діяльності профспілкових організацій є забезпечення зайнятості, прийнятних умов організації робочого місця та оплати праці. Держава як суб'єкт соціально-трудова відносин, може виконувати в умовах ринкової економіки нормовстановлювальну, правозахисну, роботодавчу, посередницьку та арбітрарну функцію в розв'язанні трудових спорів [4; 9].

Взаємозв'язки між суб'єктами соціально-трудова відносин передбачають їх різнопланові комбінації: працівник – працівник; працівник – роботодавець; профспілка – роботодавець; роботодавець – держава; працівник – держава тощо.

Предмети соціально-трудова відносин визначаються цілями, до досягнення яких прагнуть люди на різних етапах їх діяльності. У теорії трудового права дослідники розрізняють три засадничі фази життєвого циклу людини: фаза навчання та передтрудова соціалізації; фаза трудової діяльності; період післятрудова діяльності [8, с. 9].

Перша фаза пов'язана із соціально-трудова відносинами за рахунок включеності особи в процеси професійного навчання та іншої соціалізації, спрямованої на здобуття відповідної професії (групи професій). Друга фаза змістовно пов'язана з відносинами найму та звільнення, встановлення умов та оплати праці. Третя фаза включає вихід на пенсію та отримання пенсійного забезпечення [17, с. 60].

Центром соціально-трудова відносин виступають два засадничі блоки проблем: блок проблем зайнятості та блок організації й оплати праці.

У межах першого блоку визначаються можливості організації ринку праці та реалізації індивідуальних здібностей представників різних верств населення.

Другий блок пов'язаний з умовами організації праці, відносин у колективах підприємств різних форм власності, відновленням трудових ресурсів, можливостями професійної самоактуалізації.

У типологічному аспекті соціально-трудова відносини відображають психологічні, етичні та правові виміри розгортання активності різних суб'єктів трудової діяльності,

рівень регламентованості/нерегламентованості, свободи й обмежень, рівень втручання держави у приватні відносини та активність громадських організацій тощо.

У наукових джерелах виділено такі різновиди організаційних форм соціально-трудова відносин [13, с. 101–103]:

- *патерналізм* – характеризується домінують роллю держави в регулюванні соціально-трудова відносин з боку держави або адміністрації підприємств. Патерналізм реалізується як модель піклування батьків-роботодавців про потреби працюючої більшості або адміністрації підприємств про потреби зайнятих на виробництві. Державний патерналізм можна вважати імперативом регуляторної політики у сфері соціально-трудова відносин усіх тоталітарних держав, включаючи колишній СРСР. В Україні означена модель переважає на державних підприємствах і являє собою велику проблему з погляду структурних реформ;
- *партнерство (соціальна колаборація)* – модель соціально-трудова відносин, найбільш характерна для країн Європи. Економіка за умов переважання партнерства ґрунтується на системі типових правових документів (їх типові форми розробляє держава на основі домовленостей із профспілками), відповідно до яких наймані працівники, підприємці й держава наділені статусом партнерів, що співпрацюють у вирішенні економічних і соціальних завдань розвитку економічної системи країни. Профспілкові організації виступають при цьому не просто інструментами тиску найманих працівників на роботодавців, а й медіаторами переговорного процесу в межах окремих підприємств та національної економіки в цілому [13, с. 101];
- *конкуренція* – модель соціально-трудова відносин, яка передбачає сприяння підвищенню продуктивності праці за рахунок змагання між особами найманої праці та різними групами. У деяких галузях конкуренція може використовуватись як інструмент тиску роботодавців на найманих працівників, а також як засіб парцелювання профспілкових організацій. При цьому конкуренція зовсім не виключає спільну відповідальність і взаємодопомогу, що ґрунтується на спільних інтересах тієї чи іншої групи людей. В Україні ця модель не є поширеною;
- *субсидіарна модель* – модель соціально-трудова відносин, яка сприяє реалізації прагнень особи до відповідальності за досягнення своїх цілей і свої дії при вирішенні соціально-трудова проблем. Субсидіарну модель можна розглядати як альтернативу патерналізму, за умов

якої однобічна опіка при ігноруванні інтересів слабшої та залежнішої сторони замінюється транспарентним соціальним діалогом. За умови вступу людини для досягнення цілей у трудових відносинах до громадської організації субсидіарність може реалізовуватися у формі солідарності. Солідарність означає повне усвідомлення особою своїх цілей і особистої відповідальності при збереженні соціальної неконформності. В Україні ця модель, на жаль, не є поширеною через особливості організаційної культури та економічного менталітету, що перешкоджають продуктивній внутрішньогруповій взаємодії та налагодженню горизонтальних комунікацій;

- *дискримінаційна модель соціально-трудова відносин* ґрунтується на свавільних і протиправних обмеженнях прав суб'єктів соціально-трудова відносин за певними ознаками (гендерними, етнічними, релігійними, віковими тощо). За умови дискримінації відбувається нехтування принципом рівності можливостей на ринку праці при виборі різними суб'єктами професії та вступі до навчальних закладів, їх просуванні по службі, наданні послуг підприємства працівникам, при звільненні тощо. Екстремальним проявом дискримінації є конфлікти як пікове вираження суперечностей у соціально-трудова відносинах. Трудові конфлікти можуть відбуватися у формі трудових спорів, страйків, масових звільнень (локаутів) [13, с. 102].

У наукових джерелах дослідники диференціюють також моделі державного регулювання соціально-трудова відносин за регіональним критерієм на дві базові підгрупи: англо-саксонську та європейську (рейнську) [3; 4; 12].

Англо-саксонська модель практикується у США, Великобританії, Тайвані та деяких інших країнах. Основні особливості цієї моделі полягають у тому, що держава розглядає роботодавців і працівників як рівних гравців ринку і виконує функції підтримки необхідних для ринку елементів, таких як конкуренція, обмеження монополій, створення нормативно-правової бази і т. д.

Європейська модель ґрунтується на припущенні того, що працівники перебувають у залежному становищі від роботодавців і потребують підтримки й захисту з боку держави у вигляді підтримуваної на досить високому рівні мінімальної оплати праці, соціального та медичного страхування, наявності державних органів, що захищають інтереси працівників.

Певний науковий інтерес становить також типологізація соціально-трудова відносин за різними критеріями.

За критерієм спрямованості впливу на результати діяльності підприємства та рівень життя соціально-трудова відносини можна класифікувати на два базові різновиди: конструктивні відносини, які сприяють успішній діяльності підприємства й економіки, та деструктивні соціально-трудова відносини, що руйнують довіру, соціальне партнерство та рівність у відносинах.

До конструктивних відносин можна включити відносини співробітництва, взаємної допомоги, субсидіарності конкуренції та солідарності, які організовані задля досягнення відповідних результатів.

Деструктивні відносини виникають у тих ситуаціях, де вектори активності окремих осіб і соціальних груп (корпоративні інтереси) не відповідають цілям діяльності певної виробничої системи. При цьому вектори активності суб'єктів виробничої діяльності можуть розрізнятися за статтю, віком, станом здоров'я, особливостями характеру та здібностей, національністю, сімейним станом, освітою, релігійною, соціальною та політичною ідентичністю, заможністю, професією тощо.

Наявність відмінностей за цими ознаками не створює обов'язкової передумови для деструктивних відносин. Практика соціально-трудова відносин унаочнює приклади колаборації представників різних соціальних груп. Зasadничою умовою колаборації є наявність інтегративних ідей і ціннісних ієрархій, щодо яких індивідуальні та групові відмінності стають несуттєвими. Центрами інтегрування доволі часто стають війни, природні події, ринкова конкуренція та фінансовий крах, загроза дефолту тощо [13, с. 103].

Інтегрувальними системами цінностей у соціально-трудова відносинах можуть виступати релігії, ідеології, політичні доктрини, наукові теорії та ін. Конструктивні взаємодії співробітників підприємства ґрунтуються на авторитетності адміністрування, позитивному наймі, високому рівні оплати праці, добре організованому управлінні, екологічному мікрокліматі тощо. Ефективність системи управління персоналом залежить від урахування відмінностей типологічних особливостей працівників. Так, необхідним є врахування особливостей праці жіноцтва, пенсіонерів, інвалідів та молоді, а також диференціація осіб із релігійними особливостями й національними звичаями. Формування систем режиму праці та відпочинку, мотивації й оплати передбачає врахування особливостей творчої праці, сімейного стану співробітників, умов підвищення кваліфікації працівників [12].

IV. Висновки

Найважливіші соціально-трудова відносини складаються між адміністрацією та найманими працівниками. В Україні при переважанні засад адміністративно-командної еко-

номіки сформувалася культура страху підлеглих перед адміністраторами всіх рівнів. Такі відносини поширювались, у тому числі, й на сам адміністративний корпус. Антитезою патерналізму і культури страху виступає досвід розвинених країн Європи, який дає можливість переконатись у вищій ефективності відносин партнерства порівняно з відносинами адміністративного патерналізму. Існування істотних нерівностей не виключає партнерства будь-яких категорій співробітників тих чи інших виробничих структур [7].

Регулювання соціально-трудових відносин на державному рівні в Україні здійснюють органи законодавчої, виконавчої та судової влади. Їх констеляції формують підсистему регуляторної політики у сфері соціально-трудових відносин.

Завданнями регуляторної політики у сфері соціально-трудових відносин є законотворча діяльність у трудовій та суміжних сферах; контроль за виконанням законів; вироблення й реалізація політики та рекомендацій у галузі соціально-трудових відносин у країні (включаючи питання оплати та мотивації праці, регулювання зайнятості й міграції населення, рівня життя, умов праці, конфліктних ситуацій тощо).

Законодавче регулювання соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки має обмежений характер і спрямоване на забезпечення громадян соціальними гарантіями. Це виражається, перш за все, у встановленні за допомогою нормативно-правових актів рамок-обмежень, які виступають стандартами оцінювання дій суб'єктів соціально-трудових відносин.

До таких нормативно-правових актів належать трудове законодавство, пенсійне законодавство, нормативні акти про захист соціальних і трудових прав окремих категорій громадян тощо. Цілями трудового законодавства є: встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян; створення сприятливих умов праці; захист прав та інтересів працівників і роботодавців.

Законотворчість у галузі регулювання соціально-трудових відносин здійснюється на загальнодержавному (національному) та регіональному рівнях. Держава також розробляє і реалізує ряд коротко-, середньо- і довгострокових програм з метою вирішення окремих питань, які перебувають у соціально-економічній площині.

Такі програми, у свою чергу, поділяються на загальнодержавні (пов'язані з вирішенням проблем загальнонаціонального масштабу), регіональні (пов'язані зі специфікою окремих територій) та галузеві, які спрямовані на вирішення проблем окремих галузей.

В Україні в механізмі державного регулювання трудових відносин задіяні три гілки влади: законодавча, виконавча й судова.

Законодавча влада забезпечує нормативно-правову базу регулювання трудових відносин. На загальнонаціональному рівні законодавча влада в Україні представлена Верховною Радою України.

Виконавча влада покликана здійснювати забезпечення виконання законів. На загальнонаціональному рівні органом виконавчої влади є уряд (Кабінет Міністрів України), який формується Прем'єр-міністром України, призначеним Президентом. Діяльність уряду охоплює всі сфери життя сучасного українського суспільства й регулюється відповідними галузевими міністерствами, відомствами та державними комітетами.

Судова влада здійснює регулювання у сфері соціально-трудових відносин на рівні здійснення правосуддя, яке полягає в покаранні порушників, розв'язанні проблем і конфліктів, пов'язаних із застосуванням трудового законодавства. Судова влада представлена системою судів різних рівнів, а також Міністерством юстиції України, яке бере участь у формуванні та реалізації регуляторної політики в галузі соціально-трудових відносин.

Список використаної літератури

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина ; под ред. В.В. Адамчука. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
2. Белокрылова О.С. Экономика труда : конспект лекций / О.С. Белокрылова, Е.В. Михалкина. – Ростов н/Д. : Феникс, 2002. – 224 с.
3. Демченко Т. Управление персоналом: современные подходы / Т. Демченко // Человек и труд. – 2003. – № 8. – С. 45–55.
4. Козина И.М. Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах / И.М. Козина // СОЦИС. – 2001. – № 5. – С. 108–115.
5. Лебедева Л. Государственная политика в социально-трудовой сфере / Л. Лебедева // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 5. – С. 78–88.
6. Молчанов А. Социальное партнерство / А. Молчанов // Социальное обеспечение. – 2005. – № 8. – С. 91–98.
7. Подшибякина Н. Женщины и профсоюзы / Н. Подшибякина // Вопросы экономики. – 2000. – № 3. – С. 43–55.
8. Потуданская В.Ф. Экономика и социология труда : учеб. пособие / В.Ф. Потуданская. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 1999. – 56 с.
9. Ракоти В. Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах / В. Ракоти // Человек и труд. – 2001. – № 6. – С. 9–16.
10. Рофе А.И. Теоретические основы экономики и социологии труда : учебник / А.И. Рофе, А.Л. Жуков. – М. : НИК, 1999. – 336 с.

11. Савенко В.Я. Профсоюзы как организационная система / В.Я. Савенко // Социально-гуманитарные знания. – 2000. – № 4. – С. 22–32.
12. Современные тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений в мире // Труд за рубежом. – 2000. – № 2. – С. 80–88.
13. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 638 с.
14. Аксенова Е.А. Управление персоналом : учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина ; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М. : Банки и биржи, 1988. – 422 с.
15. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.Н. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2003. – 736 с.
16. Колосова Р.П. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебник для экономических специальностей вузов / Р.П. Колосова, В.Г. Костаков, А.А. Ткаченко, Г.Г. Меликьян. – М. : ЧеРО, 1996. – 623 с.
17. Экономика труда : учебник / Т.А. Варна [и др.] ; под ред. П.Э. Шлейдера, И.В. Кокина. – М. : Юристъ, 2003. – 592 с.
18. Экономика труда : учебное пособие / В.Ф. Потуданская, И.В. Цыганкова ; ОмГТУ. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2006. – 78 с.

Стаття надійшла до редакції 22.10.2013.

Турба О.А. Социально-трудовые отношения: структурно-элементное и субъектное измерения

Статья посвящена проблеме соотношения субъектных и содержательно-организационных измерений социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: *социальные отношения, трудовые отношения, государство, работодатели, профсоюзы, наёмные работники.*

Turba O. Labor relations: structural element and subject dimensions

This article is devoted to the problem of subjective value and content and organizational dimensions of industrial relations.

This paper considers the effectiveness and efficiency of the economic system, depending on the nature of industrial relations that develop between different social groups in the process of deployment of labor, business and administration. High level urgency of the problem of industrial relations for Ukraine is connected with the increase of tension in society that arises from the unbalance between economic, social and political components. Problematic for the economy and social sphere, as well as for public administration becomes weak capacity of the government to implement regulatory policy in the field of labor relations to prevent discriminatory practices. This paper analyzes the structural components of industrial relations in content and appropriate level of these relations and for subjects and objects of regulation, Differentiation of industrial relations in three subjective, objective and typological criteria.

The regulation of industrial relations at the national level in Ukraine carrying out legislative, executive and judicial power. Their constellations form a subsystem regulatory policy of industrial relations.

It is concluded that in Ukraine with the predominance of the principles of the command economy shaped the culture of fear to subordinate administrators at all levels. These relationships were distributed including on-one administrative building. Antithesis of paternalism and cultural advocates fear the experience of developed countries in Europe. This experience makes it possible to verify the high effectiveness of partnerships compared with relationships administrative paternalism. The existence of significant inequalities does not preclude the partnership any categories of employees of various industrial structures.

Key words: *social relations, labor relations, the government, employers, trade unions and employees.*