

# ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЗАСАДАХ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

© 2017 **ФОМІНА О. О.**

УДК 334.025:([33.330.8:331.101]:[331.1+005.35])

## Фоміна О. О. Теоретичні основи формування системи регулювання соціально-трудо­вих відносин на засадах відповідальності

Мета статті полягає в аналізі фундаментальних економічних теорій регулювання соціально-трудо­вих відносин, а саме, марксизму, посткапіталізму, соціальної дії – з урахуванням відповідальності в міжсуб'єктних відносинах та в оцінці адекватності впровадження зазначених теорій у господарську діяльність. На основі аналізу було виявлено, що марксизм розглядає відповідальність як свободу суб'єктів господарювання, а в аспекті регулювання соціально-трудо­вих відносин допускає конфліктність, що є рушієм прогресу людства. Посткапіталізм передбачає адаптацію суспільних відносин до технологічних змін, довільну поведінку суб'єктів господарювання та формування організації нової формації, націленої на кооперацію. Теорія соціальної дії дозволяє враховувати об'єктивні обставини, що впливають на учасників соціально-трудо­вих відносин, та врегулювати конфлікти через надання індивідуальної відповідальності кожному учаснику за ситуацію, що склалася. Зважаючи на викладене, вважаємо, що регулювання соціально-трудо­вих відносин повинно базуватися на використанні цих теорій. Перспективами подальших досліджень у даному напрямі мають стати розгляд еволюції сучасних теорій відповідальності та формування концептуальної схеми забезпечення відповідальної поведінки суб'єктів соціально-трудо­вих відносин.

**Ключові слова:** соціально-трудо­ві відносини, марксизм, посткапіталізм, соціальна дія, концепція відповідальності.

**Бібл.:** 13.

**Фоміна Олена Олександрівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри економічної теорії, Донецький національний університет економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського (вул. Трамвайна, 16, Кривий Ріг, Дніпропетровська область, 50005, Україна)

**E-mail:** elena\_fomina\_@mail.ru

УДК 334.025:([33.330.8:331.101]:[331.1+005.35])

## Фоміна Е. А. Теоретические основы формирования системы регулирования социально-трудо­вых отношений на принципах ответственности

Цель статьи заключается в анализе фундаментальных экономических теорий регулирования социально-трудо­вых отношений, в частности, марксизма, посткапитализма, социального действия – с учетом ответственности в межсубъектных отношениях, а также в оценке адекватности внедрения указанных теорий в хозяйственную деятельность. На основе анализа было выявлено, что марксизм рассматривает ответственность как свободу субъектов хозяйствования, а в аспекте регулирования социально-трудо­вых отношений допускает конфликтность, которая является двигателем прогресса человечества. Посткапитализм выступает концепцией, предусматривающей адаптацию общественных отношений к технологическим изменениям, произвольное поведение субъектов хозяйствования и формирование организаций новой формации, нацеленных на кооперацію. Теория социального действия позволяет учитывать объективные обстоятельства, влияющие на участников социально-трудо­вых отношений, и регулировать конфликты посредством предоставления индивидуальной ответственности каждому участнику за сложившуюся ситуацию. Исходя из вышеизложенного считаем, что регулирование социально-трудо­вых отношений должно базироваться на использовании этих теорий. Перспективами дальнейших исследований в данном направлении должны стать рассмотрение эволюции современных теорий ответственности и формирование концептуальной схемы обеспечения ответственного поведения субъектов социально-трудо­вых отношений.

**Ключевые слова:** социально-трудо­вые отношения, марксизм, посткапитализм, социальное действие, концепция ответственности.

**Библ.:** 13.

**Фоміна Елена Александровна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории, Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского (ул. Трамвайная, 16, Кривой Рог, Днепропетровская область, 50005, Украина)

**E-mail:** elena\_fomina\_@mail.ru

UDC 334.025:([33.330.8:331.101]:[331.1+005.35])

## Fomina O. O. The Theoretical Foundations of Formation of the System of Regulating the Social-Labor Relations on the Principles of Responsibility

The article is aimed at analyzing the fundamental economic theories of regulating the social-labor relations, in particular, Marxism, post-capitalism, social action – considering responsibility in the inter-subjective relations, as well as in the assessment of adequacy of implementation of the above indicated theories into economic activities. On the basis of an analysis, it has been found that Marxism considers responsibility as freedom for the economic entities and in the aspect of regulation of social-labor relations allows conflict, which is the engine of the human progress. The post-capitalism represents the conception, which provides for adaptation of public relations towards the technological changes, arbitrary behavior of business entities and formation of organizations of the new formation, aimed at cooperation. The social action theory allows to take into account the objective circumstances impacting the parties of the social-labor relations, and to settle conflicts through the provision of individual responsibility of each party for the situation present. In the light of the foregoing, we believe that regulation of the social-labor relations should be based on use of these theories. Prospects for further research in this direction will be considering the evolution of contemporary theories of responsibility as well as formation of a conceptual schema to ensure the responsible behavior of subjects in the social-labor relations.

**Keywords:** labor relations, Marxism, post-capitalism, social action, conception of responsibility.

**Bibl.:** 13.

**Fomina Olena O.** – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Economic Theory, Donetsk National University of Economy and Trade named after M. Tugan-Baranovsky (16 Tramvaina Str., Kryvyi Rih, Dnipropetrovsk region, 50005, Ukraine)

**E-mail:** elena\_fomina\_@mail.ru

Регулювання соціально-трудо­вих відносин – одна з головних проблем сьогодення, що пов'язано з їх суспільним характером та постійною трансформацією економічної системи суспільства. Природа

та економічна сутність соціально-трудо­вих відносин проявляється через їх головну мету, що полягає у безконфліктному збалансуванні інтересів роботодавців і найманих працівників (за участю держави) і забезпе-

ченні ефективності праці та високого рівня якості життя людини, колективу і суспільства в цілому. Сутність регулювання соціально-трудових відносин полягає в максимально можливому подоланні відчуження праці на основі створення умов для продуктивної творчої діяльності на рівні «працівник – процес праці» і привласнення її результатів з метою задоволення потреб і реалізації інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. Формування системи регулювання соціально-трудових відносин – складний процес, який відбувається під впливом багатьох чинників, серед яких можна виділити історичні, культурні, політичні фактори на кожній фазі історичного розвитку, відносини економічної власності, ступінь реалізації інтересів кожного із суб'єктів аналізованих відносин, ступінь запозичення передового зарубіжного досвіду та адаптованості його в рамках національної соціальної політики. Але безперечним є те, що регулювання соціально-трудових відносин сучасності має ґрунтуватися на основі відповідальності суб'єктів таких відносин, оскільки саме така поведінка сприяє узгодженню їх інтересів на різних рівнях функціонування економічної системи.

**П**роблемами формування, розвитку, регулювання та модернізації соціально-трудових відносин займалося чимало вітчизняних і закордонних учених сучасності та минулого. Серед науковців минулого, що суттєво вплинули на розвиток соціально-трудових відносин та реалізації відповідальності, слід відзначити Г. Боуена, який у 1953 р. опублікував монографію «Соціальна відповідальність бізнесмена»; М. Фрідмена, який у 1971 р. висловив позицію про те, що існує єдина відповідальність бізнесу, яка полягає у збільшенні прибутку своїх акціонерів через найефективніше використання ресурсів, у т. ч. і трудових.

Аналіз формування і розвитку теорій відповідальності, спроби їх систематизації наведено в роботах А. Керолла, М. Ван Марревійка, Р. Штойера та ін. Так, А. Керолл [1] у своєму дослідженні проаналізував основні зміни суперечливого категоріального апарату та генезис самої концепції соціальної відповідальності протягом десятиліть. М. Ван Марревійк розглядає співвідношення категорій «корпоративна соціальна відповідальність» і «корпоративна стабільність розвитку» через аналіз історичних витоків категорій та зміни їх філософського тлумачення з плином часу [2].

Серед вітчизняних науковців слід виділити Колота А. М. [3], який досліджує соціально-трудові відносини з різних боків економічної дійсності, а саме: проблеми соціального партнерства, соціальної згуртованості, соціальної відповідальності суб'єктів економіки, держави та громадянського суспільства; Грیشнову О. А., яка аналізує трудові відносини з позицій їх інтелектуалізації та соціалізації, досліджує проблеми людського розвитку в Україні, окремі аспекти соціальної відповідальності. При цьому останнім часом у роботах цих науковців акцент робиться на впровадженні аспектів відповідальної поведінки суб'єктів господарювання. Разом з тим теоретичні основи функціонування та регулювання соціально-трудових відносин на засадах відпо-

відальності досліджено ще не повною мірою, до уваги не беруться витoki відповідальності в системі регулювання соціально-трудових відносин та наслідки її впровадження. Саме тому метою статті є аналіз фундаментальних економічних теорій регулювання соціально-трудових відносин, а саме: марксизму, посткапіталізму, соціальної дії з урахуванням відповідальності у міжсуб'єктних відносинах. Відповідно до цього поставлене завдання щодо оцінки адекватності впровадження зазначених теорій у господарську діяльність з урахуванням відповідальності.

**М**арксистська інтерпретація соціально-трудових відносин базується на теорії суспільства та соціальних змін. По суті марксистський аналіз являє собою дослідження критичного характеру владних відносин суспільства, а також спосіб інтерпретації соціально-економічної дійсності. *Марксистська теорія* вивчає об'єктивні закони суспільного розвитку. Стартовими позиціями марксистського аналізу суспільства є припущення про те, що соціальні зміни є універсальними; класовий конфлікт антагоністичний за суттю; суспільні протиріччя є джерелом соціальних змін; міжгрупові соціальні конфлікти, причиною яких є відмінності в частках економічної влади, своїм корінням ідуть до структури інститутів самого суспільства; міжгрупові відносини визначаються також внутрішніми суперечностями, які випливають з класової природи соціальних груп населення; відповідальність розглядається в діалектичному зв'язку зі свободою та виступає неминучою своєрідною платою за свободу.

Відзначимо, що для наукового підходу економістів-марксистів є характерним особливий наголос на значенні економічних чинників суспільного розвитку, надання їм абсолютної ролі: «Молодь іноді надає більшого значення економічному боку, ніж це слід робити». І далі Ф. Енгельс пояснює, що «не завжди знаходився час, місце і можливість віддавати належне іншим моментам» [4, с. 374]; на порядку денному стояли практичні завдання: пролетаріат потребував теорії. «Коли дійсність розглядається діалектично, вона постає як процес, що включає в себе взаємозалежні частини, взаємодіючі одна з одною. Коли реальність розглядається також матеріалістично, вона постає як феномен, головним чином як такий, що визначається економічними чинниками. Діалектичні відносини економічних чинників, отже, забезпечують основу для соціальних змін. Це коротко про те, що є марксизм в першу чергу» [5, с. 22]. У даному аналізі людина постає як істота творча, яка мислить, активна в соціальному житті, що усвідомлює соціальну реальність з метою її зміни, потребує відповідального ставлення з боку оточення і до оточення, розглядається партнерство між суб'єктами соціально-трудових відносин одного рівня взаємодії (окремо між роботодавцями, окремо між працівниками).

Щодо конфліктів, які виникають у соціально-трудовій сфері, то для представників марксистської теорії соціально-трудових відносин політичний і класовий конфлікти є синонімом трудового (промислового) конфлікту, тоді як «капіталістична структура промисловості та найманої праці близько стосується структури

класового розподілу в суспільстві» [6, с. 21]. Отже, конфлікт, який присутній у трудових відносинах між тими, хто купує робочу силу і привласнює результати праці, і тими, хто її продає і відчужує її результати, виглядає як перманентна риса капіталізму, яка тільки відображає пануючу роль буржуазії та основу класових відносин у капіталістичному суспільстві в цілому. З цього погляду класовий конфлікт пронизує ціле суспільство і є не тільки промисловим феноменом, а й соціальним та індустріальним. Профспілки виступають тим інститутом, що спроможний вирішити класовий конфлікт суспільних відносин. Вони стримують експлуатацію капіталістів і надають якоюсь мірою свободу найманим працівникам. Саме профспілкові організації повинні оскаржувати, звертати увагу на відносини власності там, де вони ставлять під сумнів розподіл національного продукту. Вони повинні акцентувати увагу на всіх прерогативах, пов'язаних з власністю на засоби виробництва, а не просто займатися контролем в промисловості з боку праці [7, с. 40]. І на цьому етапі слід акцентувати увагу на соціально-економічній відповідальності з боку профспілок щодо захисту прав трудящих і задоволення суто економічних інтересів роботодавців-капіталістів.

Класова боротьба між трудом і капіталом розглядається як тривалий конфлікт, навіть за умов відсутності профспілок, оскільки капіталісти і пролетаріат шукають можливості захисту і розширення їх суперечливих позицій у структурі економічної влади з метою розподілу додаткової вартості. Такий конфлікт є неминучим, довготривалим і завзятим.

**Е**кономістами марксистської орієнтації профспілкові організації розглядаються як безпосередні наслідки капіталістичної експлуатації праці. Проте чимало послідовників марксизму не вірять в те, що профспілки забезпечують основу для революційних дій. Вони також вважають, що колективний договір і бойовничі профспілки не можуть вирішити проблеми соціально-трудових відносин у капіталістичному суспільстві. Ці інститути тільки віддзеркалюють і пом'якшують протиріччя, властиві капіталістичному способу виробництва та капіталістичним стосункам. Насправді відносини конфлікту виникають з конфлікту інтересів в промисловості та суспільстві. Вони прямо пов'язані із суперечливими тенденціями розвитку капіталістичної економіки [6, с. 31].

Ще вагомим є те, що розвиток соціально-трудових відносин, відповідно до поглядів марксистів, виступає як процес, що вирішує в остаточному підсумку класовий конфлікт через створення пролетаріатом політичної революції. Соціально-трудовий конфлікт є умовою формування пролетаріату як класу й головним елементом боротьби робочих проти капіталістичної експлуатації, результатом якої має стати відсторонення від влади буржуазії, завоювання пролетаріатом політичної влади та побудова соціалістичного суспільства. Послідовники марксистів вважають, що соціально-трудові відносини істотно політизовані та є частиною класової боротьби. Вони стають потенційно революційними, коли організації робітничого класу, включаючи профспілки, починають шукати можливості руйнації основ

буржуазної влади й встановлення соціалістичного суспільства.

Економісти-марксистидотримуються таких основних ідей у галузі соціально-трудових відносин, як вбудованість соціально-трудових відносин у систему виробничих відносин, їх взаємопроникнення, взаємопереплетіння, взаємообумовленість; надання трудовим стосункам першорядної значимості; розвиток соціально-трудових відносин розглядається як природна частина процесу розвитку суспільства, як частина, що визначає характер такого розвитку; джерелом суспільного розвитку є протиріччя і класові конфлікти; розуміння трудового конфлікту як джерела класового конфлікту в суспільстві; профспілки є не тільки промисловим, а й соціальним феноменом; соціально-трудові відносини політизовані, тобто ніяких компромісів не може бути; профспілки та колективний договір лише пом'якшують наявні суперечності в інтересах між працею і капіталом, але не знімають цієї проблеми; антагонізм інтересів може бути вирішений лише шляхом класового насильства, і відносини відповідальності між «працею» і «капіталом» відсутні.

*Посткапіталізм* як сучасна економічна теорія передбачає, що сучасний соціально-економічний простір є, порівняно з капіталістичним суспільством XIX – початку XX століть, відкритим і соціально мобільним [8, с. 12–16]. Поширилися можливості отримання освіти, відбулася демократизація суспільства, зріс суспільно-державний сектор промисловості, що поповнило кількість соціальних ролей в індустрії, політиці, освіті, мистецтві і т. д. Створення економічно розвиненої держави пом'якшило негативний ефект від економічної нерівності та принизливої бідності. Проте пригнічення інтересів безробітного в сучасному процвітаючому суспільстві відчутні так само, як і у XIX столітті.

**І**нший посткапіталістичний аргумент на захист точки зору про якісні зміни в суспільстві полягає в тому, що розподіл влади, власності й соціальних статусів у сьогоденні ширше розповсюджений, ніж у минулому. Тобто позиції, які окремі індивіди займають у владній структурі промисловості, наприклад, необов'язково корелюють з їх становищем у політичній структурі та з їх соціальним станом. Сільський листоноша може стати членом місцевої ради, а шкільний учитель – членом парламенту. Представник профспілки на робочому місці потенційно має більше промислової влади, ніж старший управляючий, з яким він веде переговори. Таким чином, класова структура в промисловості не обов'язково співвідноситься з політичним чи соціальним поділом суспільства в цілому. Але належність до класу власників істотно полегшує доступ до політичних верхівок влади.

У цілому інституціоналізація промислового конфлікту не тільки послабила його інтенсивність, вона змінила форму його прояву. У цьому зв'язку особливо важливі такі моменти, як: організація соціальних груп, інтереси яких є конфліктними; установа «парламентських» органів для ведення переговорів між представниками цих груп; інститути посередництва і арбітражу; формальне представництво праці в індивідуальних підприємствах; тенденції до інституціоналізації участі

працівників у промисловому менеджменті [9, с. 257]. Сучасне уявлення про соціальні відносини, у тому числі й трудові, представляє собою кооперативну модель поведінки суб'єктів господарювання та передбачає «усунути нерівноправні відносини між начальниками і підлеглими» [8, с. 375], «платити кожному базовий дохід» і тим самим надати можливість тим, хто працює, «обмінювати робочі години своєї повної ставки на години вільного часу» [8, с. 388]. У зазначеній системі посткапіталізму всі суб'єкти господарювання виступають соціально відповідальними, а їх діяльність за законами економіки спрямована на максимізацію власної вигоди.

Представники поסקапіталістичної теорії стверджують, що поява профспілок, організацій роботодавців і колективних договорів, із представництвом профспілок на підприємствах і на рівні робочого місця, дозволяє ефективно регулювати неминучі соціальні конфлікти, які виникають між управляючими та найманими працівниками. Саме тут формується принцип взаємної соціально-економічної відповідальності суб'єктів соціально-трудова відносин. Навіть коли ці конфлікти здаються такими, що не мають вирішення, участь третьої сторони (наприклад, арбітраж), безумовно, позитивно впливає на ситуацію і, в кращому випадку, забезпечує примирення. Розширення участі працівників у прийнятті управлінських рішень, як це відбувається у таких країнах, як Данія, Німеччина та ін., виглядає логічним розвитком інституціоналізації владних відносин між працівниками і роботодавцями.

**В**аналізі системи регулювання соціально-трудова відносини не менш важливу роль відіграє *теорія соціальної дії*, в основі якої лежать погляди М. Вебера. Він вважав, що має вивчатися саме соціальна дія. При цьому М. Вебер розрізняв дії осмислені та ті, що не мають сенсу і мети. Дія, відповідно до М. Вебера, розуміється як соціальна «на основі суб'єктивного значення, що надається їй діючим індивідом ... вона враховує дії інших осіб і є орієнтованою в процесі» [10, с. 4]. Для того, щоб зрозуміти (а це принциповий момент у концепції М. Вебера) і пояснити соціальну дію, її необхідно інтерпретувати в категоріях, що розуміються суб'єктивно, а не з точки зору об'єктивної корисності. Соціальна дія розглядається як вчинок, що має суб'єктивне значення для індивіда. Кожен індивід створює свою соціальну реальність. Тому для того, щоб зрозуміти соціальне життя, необхідно розібратися в тому, як і чому індивід надає саме це значення тій чи іншій дії. Суб'єктивне значення прямо залежить від соціального досвіду індивіда, його цінностей і цілей, норм і психологічних установок. Тобто вся соціально-економічна реальність залежить від цінностей і цілей, норм і психологічних установок людини.

Представники теорії соціальної дії в соціально-трудова відносинах особливо підкреслюють індивідуальну відповідальність за конкретну ситуацію кожного учасника соціально-трудова процесу, будь-то управляючі, наймані працівники чи представники профспілок, і концентрують свою увагу на розумінні особливостей їх дій у соціально-трудова відносинах.

Учасники соціально-трудова процесу можуть мати різні цінності. Це означає, що індивіди по-різному розуміють сенс їх взаємодії [11, с. 333]. Управлінці і представники профспілок не діють разом, насправді дотримуючись одних і тих самих цінностей і однієї мети, тому що їх відмінні завдання можуть бути досягнуті за допомогою одних і тих самих засобів [12, с. 137].

**П**риродно, що на учасника соціально-трудова процесу можуть впливати об'єктивні обставини, в яких він знаходиться. Але в той самий час він виявляється носієм певного життєвого, соціального і трудова досвіду, певних поглядів, норм, цінностей. Індивід працює під впливом тих цілей і очікувань, які він має, тих взаємовідносин з іншими людьми, які в нього виникають; у нього формується своя власна суб'єктивна думка про ті соціально-трудова ситуації, в які він потрапляє. Як наслідок, соціальна дія виникає з того значення, яке індивід надає своїм діям і певним соціальним ситуаціям, – як він визначає свою соціально-економічну реальність. Найбільша значимість теорії соціальної дії полягає в «способі, яким вона підкреслює, що індивід утримує принаймні деяку свободу дії та здатність впливати на події» [13, с. 27].

Теорія соціальної дії в поясненні соціально-трудова відносин та основ їх регулювання базується на таких основних положеннях: припущення про існуючу систему соціально-трудова відносин як про таку, що вже склалася; бачення соціально-трудова відносин крізь призму суб'єктивних значень, яких надає індивід своїм діям; припущення про те, що учасники соціального процесу самі створюють свою соціальну реальність; урегулювання конфліктних ситуацій можливе через вплив соціального середовища безпосередньо на індивіда; надання індивідуальної відповідальності кожному учаснику соціально-трудова відносин за ситуацію, що склалася.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, зважаючи на різноманітні теоретичні концепції функціонування соціально-трудова відносин, у суспільстві формуються конкретні механізми та моделі їх регулювання. Аналіз зазначених теорій складає основу формування моделі регулювання соціально-трудова відносин на засадах відповідальності.

Основними положеннями *марксистської концепції* регулювання соціально-трудова відносин, що доцільно використати в умовах сучасності, виступають такі. *По-перше*, це взаємопроникнення, взаємопереплетіння, взаємообумовленість міжсуб'єктивних відносин у сфері праці та надання трудовим стосункам першорядної значимості, оскільки їх розвиток є основою розвитку суспільства. *По-друге*, це суперечності, що виникають у процесі трудової діяльності, конфлікти між працівниками і роботодавцями є джерелом суспільного розвитку, а їх розуміння і вирішення за допомогою профспілок через укладання колективного договору сприяють пом'якшенню наявних суперечностей інтересів між працею і капіталом, але не знімають цієї проблеми. *По-третє*, відповідальність розглядається як свобода ді-

яльності суб'єктів з метою отримання і максимізації власної вигоди.

*Посткапіталізм*, на відміну від капіталізму, здатен адаптуватися до технологічних змін, довільної зміни поведінки суб'єктів та формування організацій нової формації, націленої на кооперацію. Відповідно до цього корисним є досвід формування відкритого суспільства, в якому політична, економічна та соціальна влада дедалі більше розпиляється і в якому регулювання політичних і соціально-трудових конфліктів та суперечностей необхідно розділяти, що істотно полегшить завдання управління соціально-трудовими відносинами, дозволить розширення участі працівників у прийнятті управлінських рішень та взяття на себе відповідальності за них на всіх рівнях соціально-економічних відносин, що сприятиме максимізації вигоди від трудової діяльності всіма суб'єктами трудового процесу.

*Теорія соціальної дії* в аспекті формування, розвитку та регулювання соціально-трудових відносин дозволяє враховувати об'єктивні обставини, що впливають на учасника відносин праці. Відповідно до цієї теорії кожний суб'єкт соціально-трудових відносин є носієм певного життєвого, соціального та трудового досвіду, певних поглядів, норм, цінностей. У цьому аспекті важливу роль відіграє система соціально-економічної відповідальності та розуміння того, що врегулювання конфліктних ситуацій можливе через вплив соціального середовища безпосередньо на індивіда та надання індивідуальної відповідальності кожному учаснику соціально-трудових відносин за ситуацію, що склалася.

Зважаючи на вищевикладене, вважаємо, що регулювання соціально-трудових відносин повинно базуватися на використанні цих теорій. Перспективами подальших досліджень у даному напрямі мають стати еволюція сучасних теорій відповідальності та формування концептуальної схеми забезпечення відповідальної поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин. ■

#### ЛІТЕРАТУРА

1. **Caroll A. B.** Corporate Social Responsibility: Evolution of Definitional Construct. *Business and Society*. 1999. Vol. 38. No. 3. P. 268–295.
2. **Van Marrewijk M.** Concepts and Definitions of CSR and Corporate Sustainability: between Agency and Communion. *Journal of Business Ethics*. 2003. Vol. 44. No. 2/3. P. 95–105.
3. **Колот А.** Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит як сучасні інститути і технології соціального розвитку. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 3. С. 3–9.
4. **Маркс К., Енгельс Ф.** Твори. 2-е вид. Київ: Вид-во політ. л-ри України, 1967. Т. 37. 572 с.
5. **Allen V. L.** Marxism and personal manager. *Personal Management*. 1976. No. 8 (12). P. 18–22.
6. **Hyman R.** Strikes. 2nd ed. London: Fontana, 1977. 218 p.
7. **Allen V. L.** The Sociology of Industrial Relations: studies in method. London: Longmans, 1971. 282 p.
8. **Мейсон П.** Посткапіталізм: путеводитель по нашему будущему. М.: Ад Маргинем Пресс, 2016. 416 с.
9. **Dahrendorf R.** Class and Class Conflict in Industrial Society. London, 1959. 336 p.

10. **Weber M.** Economy and Society/Edited by Guenther Roth and Claus Wittich. N. Y.: Bedminister Press, 1968. Vol. 1. P. 3–38.

11. **Jackson M. P.** Industrial Relations. 2nd ed. London, 1982. 303 p.

12. **Reddish H.** Written memorandum of evidence to the Royal Commission on tradeunions and employers'associations' // In: *Industrial Relations and the Wider Society*/B. Barrett, E. Rhodes, J. Beishon (eds.). London: Collier Macmillan, 1975.

13. **Hyman R.** Industrial Relations: a Marxist Introduction. London: Palgrave Macmillan, 1975. 230 p.

#### REFERENCES

- Allen, V. L. "Marxism and personal manager". *Personal Management*, no. 8 (12) (1976): 18-22.
- Allen, V. L. *The Sociology of Industrial Relations: studies in method*. London: Longmans, 1971.
- Caroll, A. B. "Corporate Social Responsibility: Evolution of Definitional Construct". *Business and Society*. Vol. 38, no. 3 (1999): 268-295.
- Dahrendorf, R. *Class and Class Conflict in Industrial Society*. London, 1959.
- Hyman, R. *Strikes*. London: Fontana, 1977.
- Hyman, R. *Industrial Relations: a Marxist Introduction*. London: Palgrave Macmillan, 1975.
- Jackson, M. P. *Industrial Relations*. London, 1982.
- Kolot, A. "Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist, sotsialna zvitnist ta audyt yak suchasni instytuty i tekhnolohii sotsialnoho rozvytku" [Corporate social responsibility, social reporting and auditing as modern institutions and technology for social development]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 3 (2010): 3-9.
- Marks, K., and Enhels, F. *Tvory* [Works]. Vol. 2. Kyiv: Vyd-vo politychnoi literatury Ukrainy, 1967.
- Meysen, P. *Postkapitalizm: putevoditel po nashemu budushchemu* [Postcapitalism: a guide to our future]. Moscow: Ad Marginem Press, 2016.
- Reddish, H. "Written memorandum of evidence to the Royal Commission on tradeunions and employers' associations". In *Industrial Relations and the Wider Society*. London: Collier Macmillan, 1975.
- Van, Marrewijk M. "Concepts and Definitions of CSR and Corporate Sustainability: between Agency and Communion". *Journal of Business Ethics*. Vol. 44, no. 2/3 (2003): 95-105.
- Weber, M. *Economy and Society*. Vol. 1. New York: Bedminister Press, 1968.