

УДК 331.101.26

В. В. АЛЕКСЕЙЧУК

СОЦІАЛЬНІ ВІДНОСИНИ ЯК СФЕРА ВЗАЄМОДІЇ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ ТА СУБ'ЄКТІВ РИНКУ

З'ясовано підходи щодо узагальнення соціальних відносин у сфері взаємодії місцевих органів влади та суб'єктів ринку.

In the articles found out approaches are in relation to generalization of social relations in the field of cooperation of local authorities and market subjects.

Широке запровадження у практику – принципів взаємодії суб'єктів економічної діяльності держави, яку презентують органи виконавчої влади та місцевих органів влади, – працівників та роботодавців зумовлено кардинальними змінами в суспільно-економічному середовищі, що відбуваються в Україні. Насамперед змінюється уявлення про роль місцевих органів влади в розвитку соціальної сфери. В епоху індустріалізації люди розглядалися як “трудові ресурси”, пасивні об'єкти зовнішнього управління, позбавлені власної мети, потреб та інтересів у соціальній сфері, в епоху “розвинутого соціалізму” – як “людський фактор” виробництва, який, утім, проголошувався пріоритетом. В постіндустріальний період, коли підґрунтям подальшого розвитку є знання та наукомістке виробництво, правова держава, громадянське суспільство та соціально орієнтована економіка, людина розглядається в аспекті концепцій людського капіталу та людського розвитку як різнобічний, багатофункціональний суб'єкт економічних, соціальних, організаційних, психологічних відносин. Відповідно, створення необхідних умов розвитку людини є надзвичайно важливим і складним завданням державного управління та місцевих органів влади.

Активізацію наукових досліджень щодо розв'язання питань державного регулювання соціальних відносин пов'язано також із необхідністю вирішення актуальних завдань соціально-економічної реформи в Україні: забезпечення економічного розвитку на основі новітніх технологій і зростання життєвого рівня населення, що можливо лише на основі співробітництва всіх верств суспільства в розробленні та реалізації узгодженої політики в соціальній сфері, удосконалення соціально-трудова відносин, формування ефективної системи захисту інтересів усіх учасників цих відносин. Крім того, становлення соціально орієнтованої економіки в нашій країні, забезпечення функціонування всіх суб'єктів ринку можливе за умови її повноцінної інтеграції у світове господарство, що передбачає запровадження соціального партнерства і розроблення механізму ефективного регулювання соціально-трудова відносин із боку місцевих органів влади.

Соціальне партнерство та соціально-трудова відносини є формою взаємодії суб'єктів та об'єктів державного регулювання ринку праці й визначають умови поєднання та використання людського капіталу, а також принципи розподілу

новоствореної вартості. Від їхнього розвитку залежить вирішення такої кардинальної, на наш погляд, проблеми, як відчуження громадян від соціально-економічного розвитку держави. Відчуження громадян від державного регулювання як форма відносин між громадянами – робітниками і роботодавцями – та державою має низку негативних наслідків, пов'язаних із послабленням мотивації до високопродуктивної та якісної праці, зниженням у зв'язку з цим трудових доходів працівників, розвитком у них негативних емоційних станів та нестабільністю соціальних відносин у суспільстві.

Слід підкреслити, що наукові теорії, спрямовані на формування соціального партнерства та ефективних соціально-трудових відносин, і конструктивна практична діяльність органів влади в цій галузі стали одним із найвагоміших досягнень світової науки державного управління. Йдеться про концепції людського капіталу (за кордоном – Г. Беккер, Г. Менсер, Т. Шульц, Г. Боуен, Л. Туроу; в Україні – М. Долішній, О. Грішнова та ін.), а також про теорію людських відносин (найвизначнішими авторитетами в розвитку цієї теорії були М. Фоллет і Е. Мейо). Теоретичні розвідки отримали свій розвиток у підходах до визначення потреб людини (А. Маслоу, К. Девіс, Д. Мак-Клеланд та ін.), її трудової мотивації (Ф. Тейлор, Ф. Герцберг та ін.), у теорії життєвого циклу (Ф. Модильяні, Р. Брамберг та ін.), а також у соціології малих груп, у теорії комунікації, теорії участі працівників, теорії суспільного вибору (Дж. Б'юкенен).

Проте методологічна відпрацьованість і практичні аспекти застосування механізму державного управління соціальною сферою як важеля підвищення ефективності економіки в сучасних умовах не одержали свого остаточного визначення.

Метою статті є з'ясування підходів щодо узагальнення соціальних відносини у сфері взаємодії місцевих органів влади та суб'єктів ринку.

Дж. Б'юкенен вважає, що раціональний економічний індивідуум намагається максимізувати рівень реалізації своїх потреб та інтересів, підкреслюючи при цьому важливість умов та механізмів для такої реалізації в системі соціальних зв'язків. Як підвищення ступеня задоволення основних потреб усіх членів суспільства розуміє розвиток Г. Мюрдаль. У роботі “Азійська драма: дослідження бідності народів” (1968) він підкреслював, що головними причинами економічної відсталості країн, що розвиваються, є колосальна глибина нерівності в суспільстві, яка не забезпечує ефективних мотивів і мотивації до продуктивної праці [5].

Аналогічну думку висловлював П. Сорокін, зазначаючи, що стабільність держави залежить від двох умов: рівня життя більшості населення та диференціації доходів [7].

Особливу увагу питанням формування відносин між державою, роботодавцями і найманими працівниками на основі співробітництва приділяли Дж. Мілль та А. Маршалл. Так, Дж. Мілль писав: “Відносини <...> між власниками і працівниками будуть поступово витіснені відносинами партнерства в одній із двох форм: у деяких випадках відбудеться об'єднання робітників із капіталістами, в інших <...> об'єднання робітників між собою” [4, с. 100].

А. Маршалл підкреслював, що "...доходи робітників залежать від авансування праці капіталом. <...> Співробітництво між капіталом і працею так само обов'язкове, як співробітництво між прядильниками і ткачами" [3, с. 247].

Головними гарантами соціального партнерства в країнах із соціально орієнтованою економікою стали органи державної влади та місцевого самоврядування, місцеві уряди, громадські організації.

Слід вважати соціально справедливими такі відносини, за яких між державою, громадянами та роботодавцями досягнуто взаєморозуміння та продуктивного співробітництва, тобто на ринку забезпечено оптимум Парето, підтримується соціальна злагода в сучасному розумінні. Умови виникнення напруженості в економіці в результаті впливу внутрішніх чи зовнішніх чинників містять у собі можливість грубого, недемократичного втручання зацікавлених міністерств, уряду, і навіть парламенту, у соціальні відносини, начебто з приводу загальнонаціональних інтересів. У цілому, втручання держави в трудові відносини не суперечить принципам соціального партнерства в умовах ефективної, за Парето, економіки.

Більше того, категорія соціального партнерства відображає соціальну реальність та ідеологію соціальної злагоди і суспільного розвитку на основі співпраці, високої ефективності виробництва.

Соціальне партнерство має об'єктивний та закономірний характер, оскільки воно не залежить від волі й бажання окремої людини, тобто це є об'єктивна взаємозалежність і взаємодія органів державної влади та суб'єктів цих відносин.

Соціальне партнерство в сучасному розумінні його сутності та змісту не є сферою класового протистояння, а є результатом ринкової рівноваги взаємних погоджень, компромісів, угод і договорів за участю держави.

А. Колот вважає розроблення ефективної системи співробітництва праці й капіталу в особі суб'єктів ринку праці та органів влади стратегічною метою розвитку соціального партнерства в Україні [1; 2].

У дослідженнях із питань соціально-трудова відносин, проведених українськими вченими, можемо знайти декілька визначень поняття "соціально-трудова відносини".

Зокрема, С. Українець визначає соціально-трудова відносини як "...відносини між найманими працівниками і роботодавцями, а також державою чи місцевим самоврядуванням із приводу нормативно-правового чи договірного вирішення питань, пов'язаних із застосуванням праці, підготовкою до неї чи відтворенням праці, регулюванням соціальних і пов'язаних із ними економічних процесів" [8, с. 35]. Гадаємо, у цьому визначенні неточно означено партнерів соціально-трудова відносин і не цілком коректно перераховано складові предмети, із приводу якого виникають соціально-трудова відносини, які необхідно враховувати в державному управлінні.

А. Колот надає визначення соціально-трудова відносин, що найповніше відповідає нашому розумінню: "Соціально-трудова відносини – комплекс взаємовідносин між їх сторонами – найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участі держави (органів законодавчої й виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з найманням, використанням, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя особистості, колективів і суспільства загалом" [1, с. 25]. Однак, на нашу думку,

у цьому визначенні бракує врахування цілей держави в соціально-трудових відносинах, а саме забезпечення соціальної злагоди, стабільності та високої ефективності роботи підприємств.

Ю. Петров під соціально-трудовими відносинами розуміє відносини між соціальними партнерами з приводу праці, її умов, оплати та соціального захисту, які регулюються системою договорів на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях із метою безконфліктного збалансування інтересів держави, роботодавців і найманих працівників, забезпечення соціальної стабільності та злагоди в суспільстві [7, с. 289]. Однак таке визначення суті соціально-трудових відносин (співробітництво) абстрагується від їхньої економічної основи й апіорі передбачає партнерські стосунки між суб'єктами взаємодії, хоча на практиці, як відомо, ці стосунки можуть бути конфліктними, дискримінаційними, патерналістськими та ін.

Логіка становлення нового типу соціальних відносин у світі показує, що спочатку відбувалося формування нових суб'єктів цих відносин, і лише потім – формування самих відносин. В європейських країнах у гострому конфліктному суперництві за високої активності всіх учасників трудових відносин формувалася соціальна самосвідомість, на практиці визначалися основні ролі, функції, виявлялися можливості, організаційно оформлювалися суб'єкти соціальних відносин: держава яка делегувала повноваження органам влади, найманий працівник, підприємець.

В умовах європейської інтеграції, розвинутої, соціально орієнтованої економіки суб'єктам соціального партнерства притаманні певні характерні риси. Вони дозволяють ідентифікувати, громадянина у громадянському суспільстві, який уклав індивідуальну трудову угоду з роботодавцем і згідно з цією угодою набув відповідних прав і обов'язків. Реально суб'єктом соціального партнерства можуть виступати органи виконавчої влади та місцевого самоврядування, державні установи, окремі індивіди, групи працівників, організаційно об'єднані за певними ознаками (професійна, посадова, галузева належність, регіон працевкладання, вік, стать, рівень освіти, стан здоров'я та ін.) роботодавці або їхні об'єднання.

Розвинуте соціальне партнерство передбачає наявність розвинутих суспільних інститутів.

Традиційно такими інститутами є професійні спілки та інші масові організації, що об'єднують працівників, пов'язаних спільними соціально-економічними інтересами.

Значення державного регулювання для соціального партнерства проявляється в тих функціях, які традиційно виконують органи державної влади. Умовно ці функції можна визначити так: а) законодавче встановлення норм і правил, б) гарантія і захист прав, в) створення робочих місць, г) арбітраж і регулювання, д) примирення сторін, забезпечення злагоди. Міра реалізації кожної з цих функцій, характер поєднання їх у кожен конкретний момент часу визначається історичними, політичними, економічними умовами розвитку держави; відповідно, і роль органів державної влади може докорінно змінюватися.

Проте в кожному випадку саме інтереси держави як суб'єкта соціального партнерства пов'язано з ефективною самоідентифікацією найманих працівників і роботодавців, оскільки лише соціально активні й відповідальні працівники і

роботодавці (за інших необхідних умов) можуть бути рівноправними партнерами, досягти соціальної злагоди, уникнути екстремізму в конфліктних ситуаціях.

Отже, за змістом усю багатоманітність соціально-економічних процесів, що виступають предметом соціальних відносин на всіх рівнях і регулюються органами державної влади, можна структурувати в такі відносно самостійні предметні блоки:

1. Соціальні відносини формування й відтворення людського капіталу. Сюди відносяться питання:

а) відтворення людини-робітника;

б) підтримання кваліфікації; спрямування професійної орієнтації та самовизначення осіб; здійснення і фінансування первинного професійного навчання та підвищення кваліфікації на підприємствах; розроблення взаємоприйнятних кваліфікаційних вимог і стандартів, заохочення працівників до підвищення кваліфікації, упровадження безперервного навчання на підприємствах, забезпечення правового статусу учнів, відшкодування втрати заробітку внаслідок навчання; пільги для працівників, які навчаються без відриву від виробництва; розподіл доходів від інвестицій у людський капітал тощо;

в) підтримування здоров'я, працездатного стану – медичне обслуговування, оздоровлення, відновлення працездатності, включаючи питання відшкодування втрати заробітку через тимчасову втрату працездатності (захворювання), інвалідність та компенсація моральних і матеріальних збитків, що виникли як наслідок цих причин, та ін.;

г) житлово-побутове забезпечення (надання житла, побутових приміщень і послуг, організація та оплата харчування, пільги для членів сім'ї працівника тощо.

2. Соціальні відносини, які пов'язано із забезпеченням зайнятості населення. Цей блок включає питання прийому на роботу та звільнення; соціальних гарантій, зокрема соціального страхування; додаткового пенсійного забезпечення; забезпечення продуктивної зайнятості (компенсації за випадків безробіття або простоїв з організаційно-виробничих причин); мотивації праці, стимулювання ефективної праці й виробничої творчості; вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів і конфліктів.

3. Соціальні відносини безпосередньо у сфері праці. Цей блок включає питання: нормування праці та виконання норм трудових витрат, умов праці (дотримання норм безпеки й гігієни праці, граничних рівнів важкості праці та шкідливості умов, режимів праці й відпочинку); стану виробничого середовища; особливих умов праці жінок, молоді, інвалідів; організації праці й виробництва; захисту від нещасних випадків на виробництві і профзахворювань; дисципліни праці; умов допуску до роботи й усунення від неї; участі працівників в управлінні виробництвом тощо.

4. Соціальні відносини, пов'язані з оплатою праці та власністю господарського суб'єкта. Сюди належать питання оплати праці (мінімальні гарантії, процедури встановлення й захисту, заохочення, компенсації, надбавки, доплати); участі працівників у доходах, прибутках і власності підприємства; матеріальної відповідальності сторін за завдані збитки.

Така структуризація соціальних відносин дозволяє чітко визначити систему чинників, що зумовлюють ці відносини, і конкретизувати засоби державного регулювання на кожному рівні державного управління.

Література:

1. *Колот А.* Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудову сферу / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 3. – С. 23 – 29.
2. *Колот А.* Проблема становлення й розвитку соціально-трудових відносин в Україні / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 3. – С. 23 – 27.
3. *Маршалл А.* Принципи економічної науки / А. Маршалл. – М. : Прогресс, 1993. – 273 с.
4. *Милль Дж. С.* Основы политической экономики / Дж. С. Милль. – М. : Наука, 1980. – Т. 3. – 410 с.
5. *Новіков В. М.* Зарубіжний досвід соціального партнерства / В. М. Новіков // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 12 – 19.
6. *Петров Ю. Д.* Мотиваційні важелі регулювання соціально-трудових відносин / Ю. Д. Петров // Вісн. Технол. ун-ту Поділля. Ч. 1, т. 1. Економічні науки. – Хмельницький, 2003. – № 4. – С. 152 – 156.
7. *Сорокин П.* Голод и идеология общества / П. Сорокин ; сост. В. И. Мудрагей, В. И. Усанов. – М., 1990. – 250 с.
8. *Українець С.* Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток / С. Українець // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 1. – С. 35 – 41.

Надійшла до редколегії 24.04.2008 р.