

УДК. 331.109.74:369.36

М. Сітка

ОБГРУНТУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ТОРГІВЛІ

Обґрунтовано механізм соціально-трудо­вих відносин в умовах соціалізації торгівлі та визначено основні цільові напрями забезпечення базових потреб трудового колективу і зростання людських можливостей працівників підприємства у зміцненні здоров’я, підвищенні кваліфікаційного рівня і економічних свобод (добробуту). Доведено, що соціально-трудо­ві відносини у сфері товарно-грошового обміну поєднують цільову спрямованість механізмів соціального партнерства та накопичення людського капіталу підприємства. Висвітлено функції окремих елементів механізму соціально-трудо­вих відносин, які спрямовані на усвідомлення важливості ділової співпраці, допомоги, довіри і соціальної відповідальності.

Ключові слова: соціально-трудо­ві відносини, торговельне підприємство, торгівля, соціалізація, механізм, працівник, праця.

Постійний обмін результатів праці, розширення товарно-грошових відносин, взаємозалежність сфер виробництва і споживання обумовлюється узгодженням трудової самосвідомості, самоідентифікації працівника із загальним досягненням високих фінансових результатів підприємства і його стратегічним розвитком. Відтак, необхідність формування системи заходів забезпечення підвищення продуктивності та покращення мотивації праці, поліпшення якості соціального захисту працівників, соціальної відповідальності торговельного підприємства засвідчує потребу в обґрунтуванні механізму соціально-трудо­вих відносин.

Проблемам соціально-трудо­вих відносин в умовах соціалізації торгівлі завжди приділяли значну увагу вітчизняні науковці такі, як: Н. Анішина, В. Базилевич, І. Бондар, О. Бугуцький, О. Василик, М. Вдовиченко, О. Кузнецова, Г. Купалова, А. Мазаракі, Г. Мюрдаль, Б. Надточій, В. Плакся, О. Поляков, Л. Ржаніцина, С. Романенко, І. Франдюк, А. Чухно, М. Шаленко, В. Єнін, а також зарубіжні – В. Алієн, Дж. Амстронг, Х. Клег, Р. Дарендорф, Дж. Данлоп та інших.

Проте окремі питання регулювання соціально-трудо­вих відносин вимагають детальнішого опрацювання. Так, недостатньо обґрунтовано механізми регулювання соціально-трудо­вих відносин на підприємствах торгівлі, що передбачають використання різних видів інформаційних зв’язків, забезпечують та регулюють загальні процеси нагромадження і відтворення результатів праці у сфері торгівлі.

Метою статті є визначення інституційних основ механізму соціально-трудо­вих відносин на торговельних підприємствах, враховуючи функціональні особливості окремих елементів механізму та загальні напрями соціалізації торгівлі. Важливим є визначення цільових напрямів забезпечення базових потреб працівників підприємства, виділяючи їх потреби у зміцненні здоров’я, підвищенні кваліфікаційного рівня, економічних свобод (добробуту) в умовах соціалізації торгівлі.

Розвиток ринкових відносин у сфері обігу товарів вимагає впроваджувати дієві методи та механізми регулювання соціально-трудоуих відносин, які зорієнтовані на досягнення кінцевої мети господарської діяльності підприємства – збільшення продажу товарів та отримання прибутку від здійснення посередницької діяльності між виробником і кінцевим споживачем. Для досягнення цієї мети найважливішим методом є вдосконалення системи управління персоналом торговельного підприємства, що неможливо забезпечити без вдосконалення процесу регулювання соціально-трудоуих відносин в умовах соціалізації торгівлі [1].

В умовах соціалізації торгівлі формування і розвиток соціально-трудоуих відносин на торговельних підприємствах відбувається у єдності продуктивних сил працівників підприємства (зокрема товарних інтересів покупців), державного регулювання ринкових відносин та профспілкового контролю, як це показано на рис. 1.

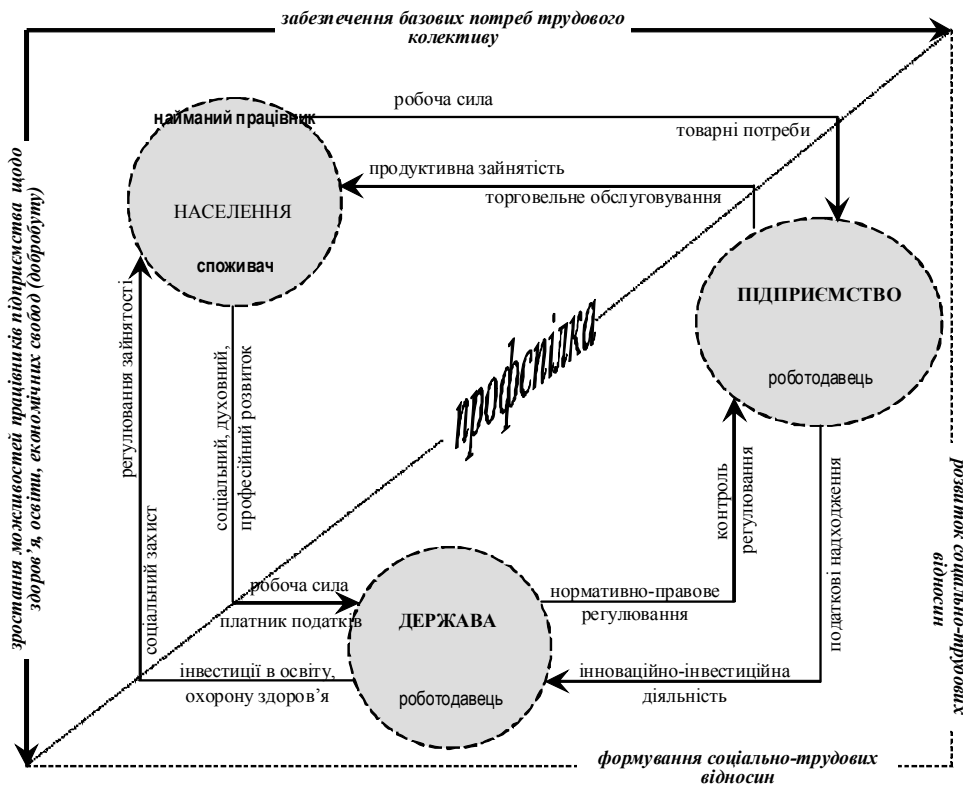


Рис. 1. Механізм соціально-трудоуих відносин на торговельних підприємствах в умовах соціалізації торгівлі

Механізм регулювання соціально-трудоуих відносин на підприємстві торгівлі – це система взаємозв'язаних інструментів та засобів, використання яких спрямоване на розвиток людського і соціального капіталу підприємства та розширення меж державно-приватного партнерства. Загалом, головна мета механізму регулювання соціально-трудоуих відносин полягає у формуванні оптимальної чисельності та складу працівників,

що відповідають специфіці комерційної діяльності підприємства та здатні забезпечити його основні завдання в конкурентному середовищі.

На нашу думку, механізм регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві торгівлі необхідно розглядати не лише як сукупність способів, що призводять у дію систему певних ланок та елементів, а й враховувати фактори і особливості організації праці на підприємствах.

У запропонованому механізмі регулювання соціально-трудових відносин на торговельних підприємствах усі елементи являють собою певну інформаційну цілісність, цільовою функцією яких є: врегулювання потреб та інтересів усіх суб'єктів соціально-трудових відносин; пошук єдиної системи правил, стандартів (які не завжди законодавчо врегульовані) стійкого збалансованого розвитку трудового колективу та підприємства загалом; створення необхідних умов для поширення ділової і соціальної співпраці; забезпечення зростання ключових факторів успіху трудової активності працівників та конкурентоспроможності підприємства; виявлення загроз виникнення конфліктних ситуацій, їх конструктивне вирішення і попередження.

Загалом, вплив зовнішнього середовища є результатом соціалізації ринку праці та сфери товарно-грошових обміну, складові яких визначають і регулюють відносини власності, відтворення продуктивної зайнятості, забезпечення прогресивних стандартів життя і розвитку трудового колективу торговельного підприємства. Основним векторами функціонування соціально-трудових відносин в умовах соціалізації торгівлі вважаємо забезпечення базових потреб трудового колективу та зростання людських можливостей працівників підприємства щодо здоров'я, освіти, економічних свобод. Відповідно, взаємообумовленість та цільова направленість визначених завдань дозволяє сформулювати цілісну систему соціально-трудових відносин і забезпечити їх розвиток в умовах соціалізації торгівлі.

Головним суб'єктом та об'єктом соціально-трудових відносин в умовах соціалізації торгівлі є трудовий колектив як продуктивна робоча сила, споживач і оцінювач якості торговельного обслуговування, особистість – член суспільства чи трудового колективу. Окрім того, люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності, які відповідають їх соціальним ролям; щоб продуктивно використовувати людську працю (робочу силу), потрібно завжди враховувати потреби працівника як особистості, повноправного члена суспільства; збільшувати економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу (професійного розвитку) та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише в тому суспільстві, до якого вона належить [2].

Як вже зазначалось, основною метою соціалізації торгівлі є підвищення ефективності використання підприємством людського капіталу в системі формування і розвитку соціально-трудових відносин. Людський капітал доцільно розглядати не лише як суб'єкт розвитку торговельного підприємства, а й як об'єкт забезпечення соціально-економічних інтересів споживачів. Відповідно, якість людського капіталу є об'єктивною закономірністю трансформаційного суспільства та розвитку сфери товарно-грошових відносин, що обумовлює загальну сконцентрованість людського капіталу на забезпечення власного рівня життя, трудового колективу і підвищення ефективності функціонування торговельного підприємства. Це уособлює формування певної системи світоглядних цінностей у населення, передбачає засвоєння і відтворення їх соціально-трудового досвіду щодо взаємообумовленого функціонування і розвитку згідно з сучасними стандартами життя.

Соціалізація торгівлі спрямована на усвідомлення в найманих працівників власної відповідальності за якість торговельного обслуговування споживачів, що утверджує між найманим працівником і покупцем усупільнення певних особистісних якостей. У зв'язку з цим, розчленованість населення на окремі суспільні групи, залежно від їх споживчих інтересів, повинна супроводжуватись запровадженням сучасного дієвого ринкового механізму соціальних гарантій та соціального захисту індивідуальних свобод.

Специфіка організації праці працівників торгівлі полягає в тому, що його результатом виступає не матеріальний продукт, а послуга. Виходячи із цього, особливостями організації праці в роздрібній торгівлі є те, що на неї впливають імовірнісні чинники: нерівномірність інтенсивності купівельних потоків у часі. Складність організації праці працівників торгівлі полягає в тому, що в більшості вони виконують роботу, яка пов'язана з постійним нервовим та розумовим напруженням і певним фізичним навантаженням, а також тим, що в торгівлі велика питома вага малих підприємств, де переважають витрати живої праці, тому що відсутні можливості механізації багатьох трудовітких процесів [3].

В епоху інформаційних технологій інтелектуальна складова людського та соціального капіталу підтверджує необхідність зміни підходу до участі найманого працівника в організаційно-управлінській діяльності торговельного підприємства. У зв'язку з цим, цілеспрямоване функціонування соціально-трудоових відносин на різних стадіях життєвого циклу торговельного підприємства, трудового колективу та його окремих членів повинно здійснюватись на основі системи заходів державно-приватного партнерства.

У торгівлі державно-приватне партнерство необхідно розглядати як систему громадських та державних заходів щодо упровадження в практичну роботу інвестиційно-інноваційних програм соціально-економічного розвитку торговельного підприємства. Зокрема, серед елементів механізму регулювання соціально-трудоових відносин на підприємствах торгівлі, найважливішим результатом державно-приватного партнерства необхідно вважати неперервну зайнятість працівників. В умовах зростання безробіття, ускладненого пошуку робочого місця, на перших етапах формування соціально-трудоових відносин, працівник часто забуває про умови праці, соціальний розвиток, захищеність, планування кар'єри, участь в організаційно-управлінській діяльності підприємства – основне завдання працівника зберегти наявний заробіток для забезпечення найнеобхідніших життєвих потреб (їжі, сплати комунальних послуг, одягу), а також про власний відпочинок, стан здоров'я та інтелектуальний розвиток. На такий випадок, державно-приватне партнерство є інструментом гарантійних зобов'язань, з одного боку, держави, яка здійснює контроль якості соціального захисту і послуг соціальної сфери, з іншого – керівництва підприємства та його трудового колективу, який намагається покращити якість і доступність торговельних послуг.

Водночас, держава є основним регулятором взаємозалежності продуктивної зайнятості населення, ціни і вартості на їх робочу силу, зростання економічної ефективності підприємницької діяльності та її соціальної відповідальності. Державне регулювання соціально-трудоових відносин в умовах соціалізації торгівлі є об'єктивно необхідним процесом, який повинен бути направлений на збалансування інноваційно-інвестиційної політики у сфері науки, освіти, охорони здоров'я, тобто зростання людського капіталу торговельного підприємства. Також соціально-трудоові відносини є важливими елементом соціальної політики держави, метою якої є забезпечення у країні соціальної

справедливості, стабільності та цілісності на основі стимулювання трудової і господарської активності населення.

Враховуючи особливості товарно-грошових відносин, держава окрім пошуку стимулів до високопродуктивної суспільної праці, гарантує громадянам відкритість, цивілізованість та контрольованість споживчого ринку товарів і послуг. Згідно з Законом України “Про захист прав споживачів”, “...держава забезпечує громадянам як споживачам захист їх прав, надає можливість вільного вибору товарів (робіт, послуг), набуття знань і кваліфікації, необхідних для прийняття самостійних рішень під час придбання та використання товарів (робіт, послуг) відповідно до їх потреб, і гарантує придбання або одержання іншими законними способами товарів (робіт, послуг) в обсягах, що забезпечують рівень споживання, достатній для підтримання здоров'я і життєдіяльності” [4].

Держава здійснює контрольні перевірки додержання правил торговельного обслуговування, які спрямовані на визначення відповідності якості товарів вимогам державних та галузевих стандартів, встановлення правильності розрахунків зі споживачами і користування засобами вимірювальної техніки. Унаслідок систематичних порушень правил торгівлі (зокрема, протягом 90 календарних днів того самого порушення), діяльність суб'єктів підприємництва може бути призупинена – в такому випадку виробничі, складські приміщення і вимірювальні прилади опломбовуються. Відповідно, питання соціалізації соціально-трудова відносин є основоположним у процесі встановлення партнерських зв'язків між підприємствами, державою та суспільством загалом.

Необхідно також зазначити, що підприємницька діяльність є джерелом наповнення бюджету держави, а отже, її регулювання та контроль у сфері торгівлі спрямовані на збільшення податкових надходжень. Окрім того, зростання обсягів реалізації товарів підтверджує важливу роль населення-споживача, яке добросовісно сплачує податки та загалом підвищує ділову і загальносуспільну репутацію підприємства торгівлі. Водночас, еволюційні зміни не дозволяють підтверджувати ефективність деклараційних рішень використання моделі економічного і соціального перетворення, а процес пришвидшеного реформування свідчить про неготовність суспільства до внутрішньої трансформації та непрофесійність команд забезпечення виконання поставлених завдань. Так, на думку А. Колота, система соціально-трудова відносин на підприємстві повинна бути процесом узгодження та оптимізації інтересів усіх її суб'єктів. Врівноваження відповідальності усіх соціальних партнерів за досягнення високих фінансових результатів та поступовий розвиток підприємства потребує гармонізації в напрямі підвищення якості трудового життя і всебічного розвитку працівника [5].

Розвиток соціально орієнтованого ринку свідчить не лише про узгодженість інтересів усіх сторін соціально-трудова відносин, а й про збалансованість економічних та соціальних цілей суспільства. Це передбачає залучення членів суспільства до прискорення людського розвитку та виконання першочергових завдань у соціально-трудова сфері, зокрема підвищення заробітної плати, гарантій зайнятості та гідних умов праці. Відповідно, результатом розвитку громадянського суспільства та його соціальної відповідальності є об'єднання громадян у добровільні неприбуткові організації (профспілки) з метою представництва і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади і місцевого самоврядування, у відносинах з

роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. Згідно з Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту [6]. У системі соціально-трудоових відносин захист і представництво інтересів працівників і підприємців торгівлі та інших суміжних напрямів діяльності здійснює Всеукраїнська профспілка торгівлі, яка взаємодіє з різними органами громадянського суспільства для улагодження ефективності механізму соціально партнерства, відповідальності та патерналізму.

Суттєвими системними загрозами щодо формування та розвитку соціально-трудоових відносин на торговельному підприємстві є недостатній рівень ідентифікації соціально-економічних процесів, інституціонального забезпечення взаємодії суб'єктів соціально-трудоових відносин та сутнісного розуміння значення людського капіталу. У зв'язку з цим, цілеспрямоване функціонування соціально-трудоових відносин на кожній стадії життєвого розвитку торговельного підприємства, трудового колективу та його окремих членів повинно здійснюватись на основі системи заходів суспільного (громадського і державного) регулювання.

Відповідно до наведеної моделі, суспільне регулювання соціально-трудоових відносин у сфері товарно-грошового обміну поєднує цільову спрямованість механізмів соціального партнерства та людського капіталу підприємства. Окрім того, суспільне регулювання соціально-трудоових відносин – це система громадських та державних заходів щодо упровадження інвестиційно-інноваційних програм соціально-економічного розвитку торговельного підприємства, галузей народного господарства та держави загалом.

Висновки

Механізми формування і розвитку соціально-трудоових відносин на підприємствах торгівлі передбачають використання різних видів інформаційних зв'язків, які забезпечують та регулюють загальні процеси нагромадження і відтворення результатів праці.

У запропонованій системі алгоритмів пошуку пріоритетів соціалізації соціально-трудоової сфери на рівні торговельного підприємства доцільним є використання синергетичного зв'язку, оскільки при взаємодії усіх суб'єктів соціально-трудоових відносин існує потреба у поступовому зростанні результатів праці, ніж в отриманні випадкової, непередбачуваної суми витраченої праці кожного суб'єкта окремо. Існують також інші зв'язки, зокрема: циклічний зв'язок, за якого досягнення цілей на окремих рівнях соціально-трудоових відносин створює основу для забезпечення цільових економічних та соціальних результатів торговельним підприємством; рекурсивний зв'язок, який відображає очевидні причини виникнення соціально-трудоових відносин на торговельному підприємстві та наслідки їх регулювання і розвитку.

Будь-який механізм формування і розвитку соціально-трудоових відносин на торговельних підприємствах передбачає вивчення інтегративних властивостей і закономірностей праці та умов трудового життя. Отримання кількісних та комплексних характеристик суб'єктів соціально-трудоових відносин залишає впевненість в якості поставлених цілей соціалізації соціально-трудоових відносин у системі стратегічних пріоритетів розвитку підприємства торгівлі.

Література

1. Лутай Л. А. Роль мотивації в системі управління персоналом торговельного підприємства / Л. А. Лутай, Д. В. Зяблицев // Вісник Хмельницького національного університету [Текст]. — 2010. — № 2. — Т. 1. — С. 232—235.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : підручник / О. А. Грішнова. — [5-те вид., оновлене]. — К. : [б. в.], 2011. — С. 39.
3. Забродська Г. Людський фактор на підприємствах роздрібно́ї торгівлі / Г. Забродська // Схід. Аналітично-інформаційний журнал [Текст]. — 2010. — № 10. — С. 69—74.
4. Про захист прав споживачів [Електронний ресурс] : Закон України № 3795-VI від 22.09.2011 р. [із змін. та допов.]. — Режим доступу : www.portal.rada.gov.ua.
5. Колот А. М. Формування та розвитку системи соціально-трудо́вих відносин: інституційні аспекти / А. М. Колот // Формування ринкової економіки [Текст] : зб. наук. пр. — Спецвип. : Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. — Т. 3: Регулювання соціально-економічних відносин на ринку праці. — К. : КНЕУ, 2005. — С. 271, 272.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності [Електронний ресурс] : Закон України № 4719-VI від 17.05.2012 р. [із змін. та допов.]. — Режим доступу : www.portal.rada.gov.ua.

М. Sitka

GROUNDING OF MECHANISM OF SOCIO-LABOUR RELATIONS ON TRADING ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF SOCIALIZATION OF TRADE

The mechanism of socio-labour relations in the conditions of socialization of trade is grounded and basic ways of providing of base necessities of labour collective and growth of human possibilities of enterprise workers in strengthening of health, increasing of qualifying level and economic freedoms (welfare) are defined. It is proved that socio-labour relations in the sphere of commodity-money exchange combine the special purpose orientation of mechanisms of social partnership and human stock of enterprise accumulation. The functions of separate elements of mechanism of socio-labour relations are highlighted, which are directed on the awareness of importance of business collaboration, help, trust and social responsibility.

Key words: socio-labour relations, trading enterprise, trade, socialization, mechanism, worker, labour.