
СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У КОНТЕКСТІ ЕВОЛЮЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Оленцевич Наталія Володимирівна, кандидат економічних наук, доцент, докторант кафедри економічної теорії, Донецький національний технічний університет

Здійснення ринкової трансформації економіки і суспільства, що відбувається в Україні на протязі останніх років, призвело до вагомих змін у багатьох сферах нашого життя, і зокрема у сфері соціально-трудова відносин. Проте ці зміни не завжди відповідають тим очікуванням, на які сподівалися вчені і практики, обгрутовуючи свого часу необхідність лібералізації економічних відносин і створення повноцінного ринку праці. Передбачалося, що на базі формування конкурентного середовища серед найманих працівників, проведення приватизації державного майна заради отримання “ефективного власника” й інших перетворень буде забезпечено суттєві зрушення у сфері суспільної праці: відбудуться підвищення мотивації і продуктивності праці, зростання якості робочої сили, збільшення доходів населення тощо.

Проте сьогодні замість стійкого зростання рівня матеріального забезпечення і формування середнього класу як основи соціальної і політичної стабільності суспільства відбувається стрімкий процес диференціації населення за рівнем доходів, внаслідок чого все більша його частина тяжіє до соціальних низів. Прогресує втрата людського капіталу, руйнується мотивація до творчої продуктивної праці, зменшується трудовий потенціал суспільства. У нинішньому своєму вигляді відносини у сфері праці не відповідають потребам і принципам становлення соціальної держави, що проголошена Конституцією України, а тому не можуть бути соціально-економічним фундаментом її розбудови. Виникає нагальна потреба реформування соціально-трудова відносин у напрямку створення сприятливих умов для підвищення якості трудового життя, розвитку соціального і людського капіталу, забезпечення на цій основі підґрунття для динамічного стійкого розвитку економіки. Все це посилює увагу до проведення відповідних теоретичних досліджень і обгрунтування практичних положень щодо змісту і напрямків перебудови відносин у соціально-трудова сфері.

Аналіз останніх публікацій і результатів досліджень у зазначеному напрямку свідчить про те, що проблеми використання суспільної праці і функціонування соціально-трудова відносин викликають інтерес у значного кола як досвідчених фахівців–учених, так і молодих науковців. Зокрема, питанням створення нових соціально-трудова відносин шляхом їх реформування присвячені роботи Г. Осового, О. Поплавської, А. Колота, в яких обгрутовуються шляхи підвищення ефективності суспільної праці на засадах трансформації механізмів і принципів суспільного регулювання праці у системі соціального партнерства. Окремі аспекти становлення і розвитку соціального партнерства висвітлюють у своїх роботах О. Новікова, В. Скуратовський, С. Українець, В. Павлов та інші. Більшість авторів, які досліджують сучасний стан соціально-трудова сфери, констатують істотні негативні зміни, що відбулись перш за все у розподільчих відносинах, тому основні напрями реформування соціально-трудова відносин пов'язують із вдосконаленням систем винагороди за працю на принципах соціального партнерства.

Загалом можна констатувати, що ті аспекти соціально-трудова відносин, які пов'язані із організаційно-правовим регулюванням та інституціональним оформленням, належать до

достатньо опрацьованих вітчизняною науковою думкою як на рівні теоретичних розробок, так і на рівні практичних рекомендацій. Разом з тим, акцент на емпіричних методах дослідження обумовлює недостатній, з нашої точки зору, рівень теоретичного обґрунтування окремих питань здійснення і регулювання трудової діяльності у контексті загальної еволюції соціально-трудова відносин. Це стосується, зокрема, визначення нового змісту соціально-трудова відносин, що формується в умовах інформаційно-інтелектуального виробництва, перехід до якого хоча і не набув ще всеохоплюючого характеру, проте дедалі більш стає реальністю нашого життя. Потребують обґрунтування нові цілі і функції суб'єктів соціально-трудова відносин, принципи розмежування повноважень між державою, роботодавцями, профспілками у здійсненні впливу на ринок праці і сферу зайнятості населення. Постає завдання адекватно поєднати традиційний механізм регулювання трудової діяльності на макрорівні економічної системи з новими підходами, що виникають на рівні окремого підприємства і окремого працівника у зв'язку з трансформаційними економічними перетвореннями.

Мета даної публікації полягає у висвітленні новітніх тенденцій, що виникають у сфері застосування суспільної праці, і обґрунтуванні підходів до формування нової моделі соціально-трудова відносин, яка б враховувала тенденції еволюційного розвитку і відповідала сучасному стану економіки країни.

У самому широкому розумінні соціально-трудова відносини охоплюють сукупність взаємозв'язків і відносин, що виникають між суб'єктами процесу суспільної праці на різних етапах її здійснення (від створення первинних умов для використання робочої сили до розподілу отриманого продукту) і формують певний рівень "якості трудового життя". Пронизуючи усю систему соціально-економічних відносин у суспільстві, вони детермінують його економічний розвиток і впливають на соціальний клімат. Водночас самі соціально-трудова відносини стають продуктом соціальної системи, існування якої базується на певних формах суспільного виробництва з притаманними для них інструментами інституціонального забезпечення. Соціальне партнерство є одним із таких інструментів, за допомогою якого здійснюється регулювання соціально-трудова відносин і відбувається взаємодія між найманими працівниками і роботодавцями щодо узгодження соціально-економічних інтересів головних соціальних груп і верств суспільства.

Аналіз історичного минулого переконливо свідчить про те, що на протязі багатьох століть (починаючи з моменту виникнення класового суспільства) економічні інтереси основних соціальних верств мали протилежний характер. В антагоністичному протистоянні між рабами і рабовласниками, кріпаками і феодалами, найманими робітниками і капіталістами народжувалася економічна і соціальна історія світової спільноти. Соціальне партнерство стає продуктом цього історичного процесу і відбиває еволюційні зміни у суспільно-класових і соціально-трудова відносинах, що супроводжують розвиток ринкового господарства. Його формування є результатом створення в надрах ринкової економіки матеріальних і соціальних передумов, що базуються на поєднанні об'єктивних і суб'єктивних чинників з боку продуктивних сил і суспільно-класових відносин.

Дослідження змісту і характеру соціально-трудова відносин на різних етапах існування товарного виробництва дозволяє виділити, принаймні, чотири стадії їх еволюції.

Перша - ранньокapіталістична, що відбиває відносини епохи первісного нагромадження капіталу і генезису найманої праці. Обезземелювання селянства, майнове розшарування ремісників, стрімкий розвиток мануфактурної промисловості обумовили формування ринку робочої сили і виділення найманих працівників у самостійний клас суспільства. Проте економічні інтереси пролетаріату, внаслідок його роз'єднаності та класової "невизначеності" на той час, не могли бути сформовані в єдину систему вимог до роботодавців, а тому їх відстоювання носило здебільшого випадковий, стихійний характер, яким, наприклад, був рух "луддитів" в період промислової революції.

Друга - стадія класової конфронтації, яка відповідає розвитку капіталістичного товарного виробництва на протязі XVIII-XIX століть. Вона характеризується зростанням

самосвідомості пролетаріату і збільшенням масштабів протистояння найманої праці та капіталу у боротьбі за скорочення робочого часу, покращення умов праці, підвищення рівня її оплати. Слід зазначити, що робітники в цій боротьбі з самого початку були приречені на невдачу, бо їм доводилось діяти в межах державних статутів, що були прийняті в деяких європейських країнах (Великобританія, Франція, Нідерланди та інші) з метою встановлення тривалості робочого часу і рівня заробітної плати, виходячи із обмеження її “розумною ціною” робочої сили. Переважання невеликих індивідуальних підприємств, низький рівень концентрації виробництва і капітала стримували поширення класової боротьби, обмежуючи її рамками окремих підприємств. Виступи робітників за таких умов мали локальний характер і не несли загрози існуванню соціально-економічних основ суспільства.

Третя – стадія суперечливого співробітництва, яка охоплює період становлення великої промисловості і переростання капіталізму вільної конкуренції у монополістичний капіталізм. Зростання кількості промислових робітників і організаційне оформлення робітничого руху виводить боротьбу за економічні інтереси на принципово новий рівень. Страйки, локауті, масові звільнення робітників перетворюються в основні методи класового протистояння і стають засобами взаємного економічного тиску.

За умов панування висококонцентрованого виробництва масові страйки робітників завдають більш відчутної шкоди підприємцям, ніж за часів епохи вільної конкуренції, перш за все завдяки своїм масштабам. Зниження ефективності виробництва призводить до скорочення конкурентоздатності продукції і втрати значних розмірів прибутків, а також унеможливорює збереження позицій підприємства на ринку. Неконтрольовані форми підприємництва і зворотні до них засоби протидії з боку найманих працівників викликають глибоку розбалансованість механізму суспільного відтворення і несуть у собі загрозу існуванню самій соціальній системі. Таким чином, об'єктивні тенденції концентрації і централізації капіталу, що призвели до утвердження індустріального типу виробництва і обумовили зміну матеріальних засад розвитку цивілізації, посилюють залежність політичного і соціального становища у суспільстві від сталості його економічного розвитку. Тому виникає нагальна потреба забезпечити узгодження найважливіших економічних інтересів між протилежними класами суспільства шляхом конструктивного діалогу і збереження соціальної злагоди. Це означає перехід до четвертої стадії еволюції соціально-трудових відносин – соціального партнерства.

Соціальне партнерство як нова ідеологія стосунків між роботодавцями і найманими працівниками утверджується, починаючи з середини ХХ століття. Воно відбиває нові тенденції у розвитку ринкового господарства, яке еволюціонувало шляхом зміни відносин власності на користь асоційованих форм. Нарощування колективної і державної власності, поширення акціонерних товариств і підприємств, що створені робітниками, обумовили демократизацію капіталу. Як зазначає А.А. Чухно, єдність капіталу-сутності і капіталу-функції, властива капіталізові вільної конкуренції, самим ходом економічного розвитку роздвоїлась, внаслідок чого поряд з власниками капіталу утворився великий соціальний прошарок менеджерів, які, не будучи власниками, управляють функціонуванням капіталу [1, с. 98]. Це призвело до так званої управлінської революції, яка докорінно змінила зміст відносин між власниками виробництва і найманим персоналом.

Досягнутий рівень розвитку продуктивних сил переконує в тому, що подальше піднесення економіки може бути забезпечене тільки на засадах постіндустріального типу виробництва, на базі використання інформаційних технологій і широкого кола професійних, інтелектуальних, творчих, а саме головне – креативних здібностей людини, що повинні за цих умов входити до її трудового потенціалу. Інтереси сучасного виробництва все частіше потребують від робітників компаній не тільки виконання їх прямих обов'язків, але і їх участі у розробці стратегічних і тактичних рішень, розв'язанні важливих питань виробничого, маркетингового, соціального розвитку компанії, що об'єктивно зумовлює необхідність формування партнерських відносин у сфері праці. Залогом виникнення таких відносин на

рівні окремих підприємств і фірм стає розвиток соціального партнерства в масштабах національної економіки.

Саме з цих позицій слід розглядати, з нашої точки зору, суть соціального партнерства у сучасних умовах економічного розвитку. Соціальне партнерство віддзеркалює історично обумовлений компроміс інтересів головних суб'єктів соціально-трудова відносин і виявляє суспільну необхідність соціальної злагоди як важливої передумови забезпечення політичної стабільності, економічного і соціального прогресу. Як особливий інститут ринкової економіки воно виконує функції регулювання різних аспектів трудових відносин, забезпечує розв'язання трудових спорів, конфліктів і суперечностей. Механізм соціального партнерства передбачає узгодження інтересів шляхом переговорів, консультацій, взаємного поінформування сторін з метою наступного укладання колективних договорів і угод.

Якщо на перших етапах свого існування система соціального партнерства не передбачала більшого, ніж процедурне узгодження тих питань, які не виходили за межі окремих компаній, - забезпечення сприятливих умов праці і рівня заробітної плати, створення гарантій зайнятості тощо, - то сьогодні дієвість і вплив суб'єктів соціального діалогу повинні поширюватись на розв'язання більшого кола проблем, і перш за все таких, що визначають загальний рівень і напрями соціально-економічного розвитку суспільства. Зокрема, з огляду на першочергові завдання вітчизняної економіки, об'єктом договірному процесу мали б стати окремі питання розробки і реалізації політики зайнятості, формування якості трудового потенціалу, регулювання умов і оплати праці, забезпечення соціального захисту найманих робітників, а також певною мірою - їх пенсійного забезпечення.

Вважаємо доцільним також залучення суб'єктів соціального партнерства до обґрунтування загальних цілей, принципів і засобів реалізації державної соціальної політики. Важливість дій у цьому напрямку пояснюється тими суттєвими змінами у сфері соціальних відносин, які відбулись в ході здійснення ринкової трансформації економіки України.

Загальновідомо, що перехід від централізованого до децентралізованого регулювання економіки мав наслідком скорочення соціальних функцій держави і зведення їх до мінімального обсягу соціальних гарантій. До того ж виникла велика розбіжність між задекларованими у правових актах соціальними правами людини та реальною практикою їх реалізації. На жаль, для значної кількості громадян України ефемерними стають такі права, як право на медичну допомогу і обслуговування, на соціальний захист, що забезпечує рівень доходів не нижче прожиткового мінімуму, право на житло і т.і. Фактично для людини, яка працює, повнота і "обсяг" соціального захисту визначаються на рівні підприємства (компанії, фірми), а тому залежать від багатьох чинників, починаючи із результатів ринкової діяльності і розмірів прибутків підприємства і закінчуючи силою і дієвістю створених на ньому професійних спілок. Саме здатність останніх до відстоювання економічних інтересів робітників, їх зацікавленість в підвищенні рівня добробуту, розвитку соціального капіталу створюють підґрунття для реалізації основних трудових прав людини і формують певний ступінь її забезпечення важливими соціальними благами. Зрозуміло, що всі ці питання є об'єктом дії у системі соціального партнерства, а тому потребують практичної участі з боку соціальних партнерів не тільки на мікрорівні, але і на загальнодержавному законодавчому і макроекономічному рівнях.

Таким чином, організаційно-процедурний механізм узгодження класових інтересів, що використовується між робітниками і роботодавцями у межах окремих підприємств, по-перше, може бути поширений на всі рівні економічної системи. По-друге, він повинен наповнюватись новим змістом, виходячи із об'єктивної тенденції поєднання економічних інтересів усіх учасників виробництва, бо, як зазначалось, незалежно від статусу робітника відносно власності, рівень матеріального достатку і соціального забезпечення, можливості професійного зростання, гарантії зайнятості визначаються для нього успіхами ринкової діяльності компанії і залежать від її прибутковості, сталості, перспектив розвитку тощо. Отримуючи право на участь у формуванні стратегічної політики і розробці тактичних рішень, у розподілі прибутків через відповідну систему "участия" або отримання дивідендів,

робітник дійсно має можливість перетворитися на виробничого партнера власника (або власників) підприємства, і приблизно такою ж мірою бути зацікавленим у кінцевих результатах його діяльності, забезпеченні конкурентоздатності продукції і високої прибутковості, збереженні і розширенні ринків збуту і т.і.

Отже, дослідження змісту соціального партнерства у контексті еволюції соціально-трудових відносин дозволяє дійти наступних висновків.

По-перше, соціальне партнерство є результатом розвитку продуктивних сил суспільства і еволюційного розвитку соціально-трудових відносин. Воно відображає історично обумовлений компроміс інтересів основних соціальних сил і верств суспільства і відбиває необхідність соціальної злагоди як основи політичної стабільності і підґрунття для забезпечення економічного і соціального піднесення суспільства.

По-друге, в умовах української дійсності зміст соціального партнерства і набір традиційних дій повинні бути поширені на те коло питань, які визначають загальний рівень і напрями соціально-економічного розвитку суспільства. Тому слід залучити суб'єктів соціального діалогу до розробки і практичної реалізації засад соціальної політики держави. З цією метою вважаємо доцільним:

- активізувати діяльність держави в напрямку законодавчого забезпечення і регулювання механізму соціального партнерства шляхом розробки відповідних нормативно-правових актів, зокрема законів "Про соціальне партнерство" і "Про обов'язкові соціальні гарантії"; внесення доповнень до законів "Про колективні договори і угоди", "Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності";

- сприяти становленню сторін соціально-трудових відносин, створенню умов для розвитку їх представницьких органів і захисту інтересів;

- розробити більш дієвий механізм участі соціальних партнерів у розробці і реалізації державної економічної і соціальної політики, який би передбачав посилення відповідальності і дієвості усіх суб'єктів колективно-договірного процесу.

Надалі пріоритетним напрямком дослідження у цій галузі вважаємо обґрунтування соціально-економічних аспектів діяльності і функцій суб'єктів соціально-трудових відносин в умовах формування засад інформаційного типу виробництва.

Література.

1. Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. – Київ, 2003. – 632 с.

Надійшла до редакції 11.06.2004 р.

© Оленцевич Н.В.