

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ: МЕТОДОЛОГІЯ, МЕТОДИКА, АНАЛІЗ

ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК СКЛАДОВА РОЗБУДОВИ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ

*А.М. КОЛОТ, доктор економічних наук
Київський національний економічний університет*

Проголошення України демократичною соціальною державою, головною метою якої за будь-яких системних і структурних перетворень економіки має бути забезпечення високих стандартів життя і вільного розвитку громадян – важливий крок у розвитку української державності, її соціальної орієнтації. Втім Україна лише тільки заявила про свою прихильність до принципів розбудови соціальної держави. Цілісної концепції становлення і розвитку соціальної держави в Україні все ще немає.

Маємо наголосити, що сутність соціальної держави пов'язана не з вирішенням певних соціальних проблем, опануванням окремих соціальних механізмів, а з тим, що вся економіка і соціально-економічна політика держави мають бути спрямовані на задоволення потреб усіх верств населення, забезпечувати підвищення добробуту усіх і кожного.

Розбудова соціально орієнтованої ринкової економіки як соціально-економічного фундаменту соціальної держави здійснюється значною мірою спонтанно, на фоні набору розрізнених за суттю і запізнюваних у часі заходів щодо вирішення окремих соціальних проблем за принципом: “Краще пізно, аніж ніколи”.

Прорахунки в соціально-економічній політиці обертаються вкрай негативними наслідками. Прогресує втрата людського капіталу. Замість сталого формування середнього класу як основи соціальної і політичної стабільності суспільства, відбувається процес його розшарування за рівнем доходів, все більша частка населення тяготіє до соціальних низів. Недостатньо уваги приділяється прогнозуванню та аналізу соціальних наслідків рішень, що приймаються на національному рівні.

Не є перебільшенням твердження, що в ході ринкової трансформації найбільших втрат зазнала саме соціально-трудова сфера. Втім автор не поділяє існуючої думки, що трансформаційні процеси у цій сфері – це суцільна низка помилок та недоліків. Це був одночасно і період соціального пошуку, подолання упередженості щодо ринкових відносин і підприємництва, формування критичної маси людей, здатних стати сучасними, іноваційно орієнтованими підприємцями. З'являються певні ознаки “соціалізації” економічної політики держави.

Проявом позитивних змін в соціально-трудовій сфері є:

- 1) роздержавлення, ліквідація монополії держави на використання робочої сили в результаті виникнення розмаїття форм власності й господарювання;
- 2) розширення правових можливостей мобільності робочої сили; підвищення гнучкості ринку праці;
- 3) нові можливостями щодо вибору форм, видів трудової діяльності;
- 4) підвищення особистої відповідальності за свій добробут, відживання утриманських настроїв, соціального інфантилізму;
- 5) посилення турботи з боку найманих працівників за підтримання та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці;
- 6) формування готовності до більш продуктивної, інтенсивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця;
- 7) формування більш активної поведінки працівників як реакція на очевидну можливість матеріального забезпечення отриманих доходів, розширення пропозиції товарів та послуг, зростання матеріальних потреб.

Одночасно не можна не підкреслити, що обсяги і ефективність роботи щодо формування нового типу соціально-трудових відносин і нових методів їх регулювання є недостатніми. У ході проведення соціально-економічних реформ не враховані уроки недавнього минулого, а саме те, що кризові явища, які виникли у нашому суспільстві у дореформовий період, були зумовлені саме кризою праці: зниженням її престижу, незацікавленістю у результатах праці, поглибленням відчуження працівників від праці й управління, зниженням рівня соціальної активності і трудової дисципліни, переважанням формальних установок у застосуванні форм і методів організації праці тощо. З огляду на це провідною складовою трансформаційних процесів мали б стати заходи щодо реформування сфери праці у контексті з іншими складовими механізми господарювання. Натомість праця у самому широкому її розумінні залишилась на узбіччі ринкових перетворень.

Належним чином не враховано і досвіду країн, які у недалекому минулому здійснювали докорінні економічні перетворення та досягли вражаючих успіхів. Людвіг Ерхард, розкриваючи таємниці успіхів реформ, які здійснювалися під його керівництвом у повоєнній Західній Німеччині, давав таке пояснення: "Всі успіхи.... базуються врешті-решт на трудовій діяльності людей. Вони були всього лише результатом чесних зусиль всього народу".

Одна з особливостей перехідного періоду до ринку в Україні полягає у тому, що за лібералізації економіки держава вже тотально не регламентує зміст соціально-трудових відносин, а інші регулятори, включаючи соціальне партнерство, ще не працюють на повну потужність. Замість колишньої моделі регулювання соціально-трудових відносин, яку можна визначити як державний патерналізм, в Україні фактично діє неадекватна соціально орієнтованій економіці

модель регулювання цих відносин, якій притаманні стихійність, безсистемність, поспішна відмова від централізованих регуляторів, а ефективність тих, що використовуються недостатні для оптимізації інтересів сторін соціального діалогу.

Слід підкреслити, що тривалий час в наукових та прикладних дослідженнях, які присвячені відносинам у сфері праці, основна увага приділялась макроекономічним аспектам цієї проблематики – змінам у сфері зайнятості під впливом формування ринку праці, формуванню системи соціального партнерства та правовим засадам її розвитку, процедурам та механізмам урегулювання трудових конфліктів тощо. Безумовно, що кожне підприємство функціонує у певному макроекономічному середовищі, яке справляє на нього значний вплив, у тому числі й на зміст відносин у сфері праці на мікрорівні. Однак очевидним є й те, що будь-які реформаторські зміни на макрорівні не дадуть очікуваних результатів, якщо вони не будуть супроводжуватися глибокими перетвореннями соціально-трудова відносин на рівні підприємств.

Найбільш серйозні проблеми, як свідчить практика сьогодення, маємо у соціально-трудова відносинах на базовому рівні, тобто безпосередньо на рівні підприємств (організацій).

Чи приречені соціально-трудова відносини в Україні на перманентну конфліктність між основними соціальними силами, на стійку невірноваженість соціальних інтересів різних груп населення, їх поляризацію? Чи розвиток процесів у соціально-трудова сфері буде здійснюватися у інший спосіб?

Серед фахівців, які займаються проблемами праці, існує декілька точок зору щодо перспектив розвитку соціально-трудова відносин в Україні. Досить поширеною є думка, що протиріччя між трудом і капіталом за своєю природою є настільки масштабні і глибокі, що це унеможливує вирішення існуючих соціально-трудова проблем у рамках діючої моделі соціально-економічного розвитку. Вважаємо, що ця точка зору є відверто екстремальною і входить у протиріччя з реальною дійсністю не лише країн далекого зарубіжжя, але й власної країни, досвід якої свідчить про можливість і доцільність вирішення найгостріших проблем у соціально-трудова сфері на основі соціального діалогу, задіяння потенціалу держави та форм соціального партнерства.

Друга точка зору є діаметрально протилежною. Відповідно до неї Україна вже нині не лише “дозріла” до необхідності широкого задіяння соціального партнерства, але й ефективно вирішує існуючі проблеми у соціально-трудова сфері на основі використання державних регуляторів, укладення угод і договорів, задіяння інших форм соціального діалогу. Видається, що така оцінка стану у сфері праці та значущості соціального партнерства в Україні є надто завищеною.

Інтереси формування соціально-трудова відносин, що адекватні потребам розбудови в Україні соціальної держави, потребують неупереджених оцінок та визначення принципів формування національної моделі відносин у сфері праці.

Маємо констатувати, що на одинадцятому році своєї незалежності Україна все ще не визначилася з основними засадами формування, змістом національної моделі соціально-трудових відносин та не закріпила їх у відповідних нормативно-правових актах. Не відпрацьовано “технологію” аналізу стану соціально-трудових відносин, а існуючі їх оцінки далекі від реальності.

Здійснюючи аналіз сучасного стану соціально-трудових відносин, маємо враховувати наступні обставини. Будь-яка система відносин має містити у собі елементи минулого, нинішнього і майбутнього. Далі, в системі відносин, включаючи ті, що функціонують у соціально-трудої сфері, мають бути як універсальні риси, що відображають закономірності загальносвітового розвитку, так і особливі, що віддзеркалюють соціокультурну, історичну, цивілізаційну специфіку країни.

З урахуванням зазначених обставин проведено аналіз стану справ на підприємствах України, який засвідчив незадовільний рівень соціально-трудових відносин. Не можна не акцентувати увагу на тому, що становлення нової моделі соціально-трудових відносин здійснюється за ігнорування принципу спадкоємності. Дотеперішня система соціально-трудових відносин майже повністю зруйнована, хоча далеко не всі її елементи були такими, що не підлягали збереженню та розвитку з урахуванням особливостей та вимог ринкової системи господарювання.

Акцентуємо увагу на деякі характерні риси в діяльності підприємств за дотеперішніх умов господарювання:

- керівництва підприємств здійснювало політику соціального патерналізму стосовно своїх працівників;
- на більшості підприємств існувала система підготовки і перепідготовки персоналу;
- безробіття у відкритій формі практично не існувало, хоча зайнятість була далеко не продуктивною;
- заробітна плата виплачувалась регулярно;
- у структурі підприємств знаходилися соціально-побутові і культурні заклади (будинки культури, поліклініки, профілакторії тощо), які надавали широкий спектр послуг працюючим,
- в мотивації трудової діяльності широко використовувалися моральні стимули;
- діяла відпрацьована система укладення і контролю за виконанням колективних договорів;
- працівники певною мірою залучалися до управління виробництвом.

Якщо у нинішній моделі соціально-трудових відносин й зберігалися певні елементи дотеперішніх відносин, то це здебільшо ті, від яких слід відмовлятися. Серед них виділимо такі, як: а) неприпустимо низький рівень заробітної плати; б)

поширене застосування тейлорівсько-фордівської системи організації праці; в) авторитарний стиль управління.

Одночасно маємо констатувати, що на формування нової моделі соціально-трудових відносин негативний вплив справляє дія цілого ряду чинників, серед яких виділимо наступні:

- нова модель соціально-трудових відносин формується здебільшого стихійно без належного регулюючого впливу з боку держави;

- набула значних масштабів диференціація заробітної плати як наслідок монопольного стану тих чи інших підприємств і цілих галузей, низької дієвості діючого організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці;

- поширюється “непрозорість” у соціально-трудових відносинах, що пов’язано з розвитком тіньової економіки, недосконалістю діючого трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням;

- знижується рівень соціальної захищеності найманих працівників, що є наслідком, з одного боку, перегляду державних соціальних гарантій не на користь працюючих, а з другого, — масових порушень діючого законодавства з боку роботодавців;

- залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального партнерства.

У якій мірі розвиток подій у соціально-трудої сфері України узгоджується з загальносвітовими тенденціями? Для відповіді на це питання виокремимо найбільш характерні тенденції розвитку соціально-трудових відносин у розвинених країнах світу, до яких правомірно віднести:

- формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці;

- запровадження цілісної системи державних соціальних гарантій найманих працівників;

- підвищення ролі менеджменту персоналу;

- формування нової філософії менеджменту, коли соціальні функції підприємства все більше визначають функції економічні;

- зміна силової конфронтації у соціально-трудових відносинах на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів;

- поступове підвищення реальних доходів працюючих, “соціалізація” відносин між трудом і капіталом;

- розширення участі найманих працівників в управлінні;

- відмова від тейлорівсько-фордівської системи організації праці та авторитарного стилю управління;

- розвиток систем участі працівників у прибутках підприємств та їх власності;

- розширення “прозорості” у відносинах між трудом і капіталом.

Порівняльний аналіз розвитку соціально-трудових відносин в Україні і країнах Заходу свідчить, що за цілого ряду напрямів траєкторія ходу подій у цій сфері є різною, нерідко, протилежною за змістом та отриманими результатами.

Вимушені констатувати, що найбільш деструктивні процеси та відкат від досягнутого у перебудовний період сталися за напрямами, що нині є пріоритетними у розвитку соціально-трудових відносин на Заході. За багатьма параметрами нинішній характер, зміст соціально-трудових відносин, їх якість поступаються тим, що мали місце до реформування колишньої економічної системи.

Таку ситуацію маємо за умов, коли вітчизняні цивілізаційні засади є навіть більш сприятливішими для оптимізації відносин між трудом і капіталом, ніж у багатьох країнах Заходу. Такі риси українського менталітету як солідарність, лояльне ставлення до державних інституцій, колективізм, прихильність соціальній справедливості, прагнення до співучасті у вирішенні колективних завдань слугують надійною передумовою становлення соціально-трудових відносин, що відповідають кращим світовим взірцям.

Вважаємо, що для оптимізації інтересів соціальних партнерів вкрай важливо, щоб національна модель була соціально-орієнтованою, при цьому її розвиток має здійснюватися за такими напрямами:

- “інвентаризація” наявної правової бази на предмет її відповідності вимогам і цілям соціальної держави та внесення відповідних змін до діючого законодавства;
- удосконалення законодавчої бази, що регулює відносини у сфері праці;
- посилення безпосередньої та опосередкованої участі держави в оптимізації відносин між трудом і капіталом;
- підвищення соціальної відповідальності держави;
- прийняття додаткових заходів законодавчого, організаційного, економічного характеру, що спрямовані на удосконалення соціально-трудових відносин безпосередньо на підприємствах;
- підвищення ефективності діяльності представницьких органів найманих працівників і роботодавців у задіяні потенціалу соціального партнерства;
- створення дієвого механізму контролю за дотриманням трудового законодавства та підвищення відповідальності за його порушення;
- одночасне і узгоджене реформування відносин у суміжних галузях – податковій, пенсійній, житлово-комунальній тощо;
- створення механізмів, що забезпечують “прозорість” господарсько-фінансової діяльності для всіх учасників колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці.

Необхідною умовою реалізації усіх та інших заходів, які у сукупності здатні сформувати національну модель соціально-трудових відносин, що відповідає кращим світовим взірцям, є коригування курсу політичних і економічних реформ. Відповідно до Основного Закону в суспільстві має формуватися демократичний,

громадянський устрій, розбудовуватися держава соціального типу. Втім реальність є такою, що в Україні формується економічна система, що є далеко не соціально орієнтованою. Політико-економічні інституції упродовж 90-х років активно породжували явища, які мали мало спільного з становленням соціальної держави. Вимушені констатувати, що і нинішня економічна політика продовжує створювати все нові вузли протиріч, має місце надто ємний сектор протиборства і конфліктності інтересів.

Вважаємо, що формування нової моделі соціально-трудових відносин має супроводжуватися внесенням змін до визначення цілей підприємств за сучасних умов.

Зазначимо, що в практиці розвинутих країн цілі підприємств закріплюються в статутних документах і їх формулювання на сучасному етапі докорінно відрізняється від визначень цілей, що мали місце 50 і навіть 30 років тому. Якщо взяти за приклад найбільш відомі, процвітаючі фірми Заходу, то їхні цілі формулюються здебільшого як “служіння” споживачам продукції, працівникам своєї організації, суспільству, власникам організації.

В кожній фірмі зазначені цілі викладені в різній послідовності, з різними акцентами щодо їх пріоритетності, умов реалізації тощо. У більш формалізованому вигляді цілі підприємств Заходу, що займають масштабні, значимі позиції на національних і світових ринках можна поділити на економічні, соціальні і суспільні. Економічні цілі пов’язані з випуском конкурентноспроможної, постійно обновлюваної продукції, що задовольняє найвибагливіші запити споживачів; отриманням такого рівня доходів, що дозволяє виконати умови колективного договору, задовольнити інтереси власників, як стосовно отримання дивідендів, так і забезпечення розвитку виробництва.

Соціальні цілі підприємств пов’язані з діяльністю щодо формування кваліфікованого, інноваційно-орієнтованого кадрового “ядра”, створенням пристойних умов праці; повноцінним залученням матеріальних, трудових, статусних мотивів і задоволенням відповідних потреб працівників; формуванням сучасної культури організації.

Суспільні цілі відображають діяльність, що забезпечує повну і своєчасну сплату податків, збереження довкілля, утримання у взірцевому стані власності, фінансування заходів благодійного характеру тощо.

Зазначені цілі в міру їх реалізації знаходять конкретний прояв в трьох видах ефективності — економічній, соціальній, суспільній, які в сукупності відображають ступінь досягнення основних завдань підприємства на сучасному етапі.

Вважаємо, що саме такими за змістом та підходами до оцінки досягнення мають бути і статутні цілі підприємств України. Якщо ми дійсно прагнемо зайняти достойне місце у світовому табелі рангів, якщо ставимо за мету побудувати громадянське суспільство і розвинути соціальну орієнтовану економіку, маємо

ставити і вирішувати завдання глобального характеру, здійснювати прорив в усіх сферах соціально-економічного розвитку. Лише за такого підходу Україна має шанс не бути на периферії серед країн світу.

Не можемо не зважати на висновки з історичного минулого, а вони переконливо свідчать, що упродовж останніх 200 років жодна країна в світі не вийшла на провідні позиції в економіці, якщо вона не ставала лідером в галузі управління, якщо вона не орієнтувалася на найвищі стандарти світового рівня.

З огляду на зазначене слід переглянути “базові” законодавчі акти України, придати їм соціально-трудова орієнтованість. Складовою такої “соціальної ревізії” має стати перегляд цілей діяльності підприємств, що закріплені у діючих законодавчих актах.

До числа першочергових заходів, що мають забезпечити становлення досконалих відносин у сфері праці, слід віднести адаптацію організаційної структури профспілок до сучасної структури економіки та докорінну зміну форм і методів їх роботи особливо на малих та середніх підприємствах. Цілком очевидно, що організаційні форми діяльності профспілок на малих і середніх підприємствах не можуть бути такими, як на великих, де створюються профспілкові комітети та функціонує чисельний штат виконавців за напрямками профспілкової діяльності.

Як варіант пропонується, що захист інтересів найманих працівників на малих і середніх підприємствах здійснюють профспілкові делегати, а функція укладення колективних договорів покладається на регіональні або місцеві об'єднання профспілок і роботодавців.

Існує необхідність переосмислення ролі, статусу профспілкового лідера на підприємстві. За сучасних умов на малих і середніх підприємствах має з'явитися нова фігура профспілкового лідера, який в змозі виконувати функцію “профспілкового менеджера” з регулювання соціально-трудових відносин. Це може бути як представник малого або середнього підприємства, якого вибирають наймані працівники, так і досвідчений фахівець зі сторони, з яким укладено угоду. Цей фахівець може представляти інтереси найманих працівників декількох підприємств.

Реалізація на практиці зазначених вище заходів дасть можливість зробити суттєвий крок до становлення національної моделі соціально-трудових відносин, яка відповідає інтересам усіх соціальних сил, сприяє розбудові соціальної держави та громадянського суспільства.