

УДК 316.334.22

Ю.О. ЗАХАРЧУК

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

Захарчук Юлія Олександрівна – здобувач кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна

В статті розглядаються негативні наслідки трансформації соціально-економічних відносин у сучасній Україні. Автор актуалізує необхідність пошуку нових принципів, форм, методів та механізмів управлінського регулювання в соціально-трудої сфері.

Ключові слова: соціальна напруженість, соціально-трудої відносини, соціальне партнерство, соціальний діалог, соціальна відповідальність.

В статье рассматриваются негативные последствия трансформации социально-экономических отношений в современной Украине. Автор актуализирует необходимость поиска новых принципов, форм, методов и механизмов управленческого регулирования в социально-трудої сфере.

Ключевые слова: социальная напряженность, социально-трудої отношения, социальное партнерство, социальный диалог, социальная ответственность.

The article deals with a problem of negative consequences of transformation of socio-economic relations in modern Ukraine. An author does actual the necessity of search of new principles, forms, methods and mechanisms of the administrative adjusting in a social-labour sphere.

Keywords: social tension, social-labour relations, social partnership, social dialog, social responsibility.

© Ю.О. Захарчук, 2012

Постановка проблеми. Трансформація соціально-економічних відносин без підстраховувальних механізмів в Україні супроводжується негативними наслідками в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Держава не в змозі розв'язати соціальні суперечності адміністративно-бюрократичними методами управління, що веде до зростання соціальної напруженості у суспільстві. В умовах зростання соціальної напруженості в Україні реальна проблема виявляється в суперечності між потребами працездатного населення в ефективних способах регулювання відносин у сфері соціально-трудої діяльності, на ринку праці між основними її суб'єктами - працедавцями, найманими працівниками, органами державної влади і відсутністю невідпрацьованості відповідних механізмів у соціальній практиці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженнями проблем становлення ринкової моделі соціально-трудої відносин, регулювання взаємодії її основних суб'єктів на ринку праці в пострадянському просторі займаються науково-дослідницькі центри, такі як Інститут соціології НАНУ, Науково-дослідний інститут соціально-трудої відносин Міністерства праці і соціальної політики, Академія праці і соціальних відносин ФПУ, Інститут стратегічних досліджень [3; 5; 8; 9]. Серед публікацій цікавими є роботи авторів А. Татарникової, яка розглядає умови і чинники, які детермінують становлення і розвиток системи трипартизму в пострадянському просторі; роботи В.Кісельова, Р.Кнаака та інших, що узагальнюють зарубіжний досвід становлення та розвитку соціального партнерства в розвинутих країнах; роботи Ф.Гайнулліної, М.Лущікова, В.Можаєва, Р.Мура, В.Сіренко. А.Федуліна, Ф.Хофферста, присвяче-

ні аналізу взаємодії суб'єктів системи соціального партнерства, характеристиці їх статусних позицій, предмета партнерської взаємодії.

У багатьох дослідженнях підкреслюється актуальність пошуку та вивчення легітимних засобів вирішення соціальних конфліктів - зокрема, використовуючи діалогові відносини в соціально-економічній сфері, в якій концентруються найгостріші протиріччя.

Мета дослідження. Метою статті є вивчення наслідків трансформації соціально-економічних відносин в сучасній Україні та пошук нових принципів, форм, методів та механізмів управлінського регулювання в соціально-трудої сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Актуальність розробки проблеми соціального діалогу, його вищої форми - соціального партнерства у сьогоденні визначається цілою мережею чинників. Перш за все, це потреба у поширенні діалогових партнерських технологій у взаємодії соціальних суб'єктів не тільки у трудої, але й в усіх інших сферах життєдіяльності суспільства, зокрема у політичній. Необхідність цього визначається на державному рівні, про що свідчить вихід Указу Президента України від 31 липня 2004 року «Про забезпечення умов для більш широкої участі громадянськості у формуванні та реалізації державної політики». Йдеться про створення в Україні постійно діючої системи консультацій з громадськістю з актуальних питань державної політики.

За змістом і характером досліджень соціально-трудої сфери можна виділити чотири напрями. Перший представлений аналізом зарубіжного досвіду, перш за все американського і японського менеджменту в регулюванні трудої відносин і визначенням можливостей його використання в

умовах сучасної України. Другий пов'язаний з вивченням трудових відносин у сфері приватного бізнесу. Ці дослідження в основному базуються на вивченні статистичних матеріалів, збір і аналіз яких здійснюється за різними методиками, розробленими в різні роки, тому виявити динаміку реальних процесів у трудовій сфері досить складно. Третій напрям представлений роботами, що узагальнюють результати емпіричних досліджень, які відбивають зміни у сфері праці. Четвертий присвячено аналізу взаємодії основних соціальних сил у цій сфері - роботодавців, найманих працівників і держави. Цей напрям охоплює різні аспекти становлення системі соціального партнерства в пострадянських країнах, особливості її функціонування і розвитку [1, С. 6]

Розширення соціальної бази діалогової взаємодії потребує наявності чітких механізмів та технологій її реалізації, розробки обґрунтованих критеріальних показників її ефективності. Сьогодні в Україні наочні простежуються негативні соціальні наслідки економічної трансформації. Якщо проаналізувати результати моніторингових досліджень, проведених різними центрами в останні роки, можна зробити наступні висновки:

- деформація трудових відносин призвела до руйнування системи оплати праці, оскільки остання не відповідає його реальній вартості. Заробітна плата неадекватна трудовим витратам і в порівнянні з 1990 р. знизилася в 5-6 разів. Мінімальна зарплата фактично стала служити лише початковою величиною для розрахунку розмірів штрафів, заохочень, допомог і деяких інших виплат, що прямо не пов'язані з оплатою праці. Дана проблема поглиблюється постійними затримками зарплати: 2/3 працюючих не одержують її своєчасно, що знецінює працю;

- зведена нанівець охорона й безпека праці. Наймані працівники трудяться на фізично застарілому і зношеному устаткуванні, часто без дотримання техніки безпеки, служби якої через відсутність фінансування майже повсюдно на підприємствах ліквідовані. 1/4 працюючих трудяться в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

- за рівнем безробіття Україна випередила як середньоєвропейські показники, так і показники багатьох пострадянських країн. За даними МОП безробітними в Україні є 11% економічно активного населення, приховане безробіття складає майже 40%, тобто половина працездатного населення не працює. Зростає тривалість безробіття серед осіб, зареєстрованих у державних службах зайнятості. В середньому за останні 3 роки вона зросла з 6,8 до 8,5 місяців, тобто в 1,3 раза;

- безпрецедентні масштаби зростання безробіття призвели до втрати кадрового потенціалу, оскільки безробіття в першу чергу охопило найперспективніші висококваліфіковані кадри, пов'язані з високотехнологічними галузями виробництва. Йде масова дискваліфікація робочої сили. Працівники вимушені погоджуватися на будь-які умови праці і рівень зарплати;

- неефективна система соціального захисту

економічно активного населення, яке, як вже мовилося, в масовому порядку переходить у категорію безробітних. Виявилось, що держава не в змозі забезпечити останніх робочими місцями, автоматично включаючи їхні сім'ї в соціальні програми, розраховані на найуразливіші верстви населення - як наприклад, програма житлових субсидій. [5, С. 56-59]

Неоднорідність суспільної свідомості свідчить про суперечність соціальних інтересів представників різних соціальних спільнот, груп, що породжує соціальну напруженість, веде до протистояння і соціальних конфліктів. Глибока соціально-економічна диференціація свідчить про завершення й безповоротність майнового розшарування колишніх «трудящих на власників засобів» виробництва і найманих працівників, що породжує соціальну напруженість як у сфері соціально-трудових відносин так і в суспільстві в цілому. На думку 36,9% респондентів соціальна напруженість, конфлікти на підприємствах, де вони працюють залишаються на колишньому рівні. 29,3% відзначають тенденцію зростання останньої, і лише 6,3% опитаних вважають, що вона знижується. Приватизація державних підприємств на користь директорату призводить до падіння довіри до доцільності економічних перетворень в цілому, про що свідчить динаміка переваг [5, С. 65].

Переважає більшість респондентів - 66,9% вважають, що приватизація проводилася на користь верхівки суспільства і лише 1/4 частина відзначила, що на користь усіх громадян; найбільшу вигоду від приватизації підприємств, на думку опитаних, отримали представники влади (38%), ділки тіньової економіки (36,9%), керівники підприємств (29,8%). Незначна частина респондентів вважає, що виграли підприємці (9,3%), працівники приватизованих підприємств (5,7%), всі громадяни в однаковій мірі (2,4%). Тобто лідирує «тріумвірат» - представники влади, ділки тіньової економіки і директорський корпус. Підприємці - як соціальна база формування «середнього класу» - практично усунуті від процесу перерозподілу державної власності. Крім того, більшість населення психологічно не підготовлена до сприйняття ринкових реформ, вкрай слабо інформовано про реалізацію економічних програм. Опит працівників підприємств різних галузей промисловості України показав недостатній рівень їх інформованості. Більше 50% заявили, що незнайомі з державною програмою приватизації, а 20% взагалі про неї не чули. Дослідження виявили перешкоди соціально-психологічного характеру - недовіра до адміністрації, невіра в справедливості перерозподілу і т.п., ринкові зміни ототожнюються, небезгрунтовне посилення експлуатації, нерівністю і несправедливістю [6, С. 218].

Втрата державою здатності погоджувати приватні інтереси як окремих суб'єктів економічної діяльності, так і соціальних груп і класів, вимагає вироблення механізмів легітимного вирішення соціальних суперечок і конфліктів, без силового примусу, тобто затвердження принципів соціального партнерства.

Висновок. Негативні наслідки трансформацій-

них процесів відобразилися на всій системі трудових відносин. Посилилася відчуженість найманих працівників від власності на засоби виробництва і результатів своєї праці. Як наслідок, центр соціальної напруженості в трудових відносинах перемістився на рівень підприємств. Останні практично зняли з себе відповідальність за стан як економічної, так і соціальної сфери. Наймані працівники позбулися таким чином соціальних послуг, надання яких входило в обов'язки підприємств. При різкому зниженні заробітної платні, зростанні безробіття це ще більше загострило соціальну напруженість.

Якщо в колишні часи дії директорського корпусу в певній мірі обмежувалися партійним і профспілковим контролем, то сьогодні вони перетворилися на повновладних господарів, одноосібна влада яких посилилася, а соціальна відповідальність знизилася.

Таким чином, в умовах зростання соціальної напруженості соціальний діалог і його сама розвинута форма - соціальне партнерство стає об'єктивно запитаним, оскільки в іншому випадку конфронтація призведе до соціальної (або фізичної) ліквідації однієї з протидіючих (або обох) сторін.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Андрищенко А.І., Дубровський І.М. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. Монографія. / Під заг. ред. Прокопенко Т.А. - Х.: ТАЛ „Слобожанщина”. - 2004. - 191 с.
2. Арсєенко А.Г. Социально-экономический механизм регулирования трудовых отношений (на примере США, Канады, Великобритании). - К., 1995, - с.63
3. Балабанова Н.В., Жуков В.И., Пилипенко В.Е. Социальный диалог. Социальное партнерство. Социальное государство. / Академия труда и социальных отношений Федерации профсоюзов Украины.; Отв.ред. Пилипенко В.Е. - 2002. - 189 с.
4. Грошилін Г. Нові функції і роль держави в регулюванні соціально-трудових відносин в Україні. // Україна: аспекти праці. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. - К., 1996. - с.33-39
5. Звіт про науково-дослідну роботу «Трансформація соціально-трудових відносин в сучасній Україні і завдання профспілок». - Х: ХНУ ім.Каразіна - 2009. - 170 с.
6. Жуков В., Нечитайло Н., Привалов Ю. Соціальний діалог як засіб становлення партнерства в колективних відносинах // Сучасний стан, проблеми та тенденції соціально-трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання. Монографія. ЦСЕ Інституту соціології НАНУ. - К, 2003. - С. 214-237.
7. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. Монографія. - К.: КНЕУ, 2005. - 230 с.
8. Отчет о результатах исследования «Практика коллективных переговоров в Украине» TACIS-проекта «Социальная защита в Украине», 1998. - 154 с.
9. Проблеми колективно-договірного регулювання трудових відносин в Україні. Жуков В.І., Осовий Г.В., Привалов Ю.О. Монографія - К.: Інститут соціології НАНУ, 1999. - 184с.