

СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ

Мета існування будь-якої соціальної спільноти – забезпечення таких умов життя для її членів, які б відтворювали основну ідеологію цієї спільноти. На початку творення української державності, коли превалювали ідеальні уявлення подальшого розвитку українського суспільства, залишився поза увагою вплив таких чинників, як обвальне зменшення накопичених матеріальних запасів, більш значний, ніж передбачалося, сплеск інфляції. Надто великими виявилися масштаби діяльності тіньової економіки. Тому державі неминуче довелося грати усе більш активну роль, щоб уникнути надмірного скорочення робочих місць і підтримати економічний розвиток.

Тим не менш все більш очевидними ставали протиріччя між економічною і соціальною політикою. Соціальні конфлікти почали виходити далеко за сферу економічних розподільчих вимог, включати питання системних перетворень, забезпечення політичних зрушень в органах влади з метою більш справедливого розподілу навантажень реформування. Колишньою владою неодноразово декларувалась необхідність внесення суттєвих коректив у політику системних перетворень: посилення соціальної спрямованості курсу ринкових реформ, перетворення соціального чинника у важливий інструмент прискореного економічного зростання, досягнення у суспільстві взаєморозуміння та злагоди. Нажаль, реалізації ці гасла не мали і соціальна політика до останнього часу знаходилася поза процесом реформування. Це, з одного боку, пояснювалося небажанням політиків приймати непопулярні рішення, а, з другого – суперечністю у законодавстві не лише з соціально-трудова, а й економічних відносин, що регулюють підприємницькі стосунки. Як результат – система соціального забезпечення, що існувала, стимулювала розвиток тіньового сектору, корупцію, утриманство. Нова влада, яка прийшла в результаті виборів 2004 року, отримала в спадок колосальну кількість підприємств та громадян, що користуються різноманітними пільгами. Проте суверенність особи несумісна з соціальним, а тим більше державним патерналізмом. Держава повинна забезпечувати соціальний захист своїх громадян, але не перетворювати їх на утриманців. Найвища мета такої політики – домогтися, щоб якомога менша частина населення залежала від суспільної благодійності.

Врахування соціальної складової при вирішенні питань економічних є гарантією стабільності у державі та побудови інститутів громадянського суспільства. Економічна політика, яка не робить наголос на суспільному факторі, в кращому випадку може бути ефективною для досягнення короткострокових цілей, але є абсолютно невіграшною для всіх акторів

системи капітал-праця-продукт-капітал, що має намір поширюватись у просторі та часі.

Вимоги системного підходу передбачають необхідність, окрім виключно соціальних питань, визначити, по-перше, соціальні напрями економічної політики, і, по-друге, економічні напрями соціальної політики.

Неможливо проводити ефективну соціальну політику при слабкій економіці і, навпаки, економічні реформи не можуть мати перспективу без урахування соціальної складової. Проте абсолютизація принципів ринку та відкидання ролі держави в економіці відбувалися майже в усіх країнах, що стали на шлях трансформації. В більшості країн на початковому етапі перетворень соціальна політика значною мірою зводилась до реагування на окремі конкретні ситуації, зокрема до протидії різкому падінню рівня життя населення, що супроводжувало трансформаційний спад.

Закони у сфері соціально-трудових відносин мають бути гармонізовані із законами в економічній сфері. Якщо цього немає, то це обумовлює значні складнощі як для підприємців, так і для працівників на підприємствах. Для реалізації соціальних програм потрібні величезні ресурси, створення яких – справа економіки, а подолання спаду виробництва та стабілізація економіки неможливі без кваліфікованої, ефективної праці і зайнятості. Тому природно виникає ідея, що соціальна політика не може бути повноцінною, якщо вона обмежує сферу свого впливу соціально вразливими групами непрацюючої частини населення (дітей, підлітків, матерів – багатодітних та одиноких, інвалідів і пенсіонерів, ветеранів праці та учасників війни, безробітних тощо), тобто тих, хто по праву вимагає постійної уваги, турботи та підтримки з боку держави, в той час як необхідні для цього умови створюються економічно активною частиною населення, тобто робітниками та підприємцями, що зайняті виробництвом необхідних людям товарів та послуг.

Також подальша бюджетна політика неможлива без глибокої реформи соціальної сфери. Перехід до нової моделі соціальної політики, поліпшення соціального стану населення України мають важливе значення для становлення системи соціального партнерства; впливають як на становлення та структурування відносин між суб'єктами трудової галузі, так і в цілому на розвиток інститутів громадянського суспільства.

Наявність у суспільстві загрози соціальних конфліктів веде до кризи політичної системи і загрози її стабільності. В сучасній політології існують різноманітні концепції досягнення стабільності у суспільстві. При всьому різноманітті уявлень про джерела дестабілізації, основні шляхи досягнення стабільності в більшості концепцій пов'язуються з двома чинниками: 1) наявністю підтримки існуючого режиму з боку населення, сукупністю оцінок внутрішніх суспільних інститутів і методів прийняття рішень та 2) ефективністю діяльності державних і політичних інститутів.

У цьому контексті дієвим механізмом для вирішення конфліктів та протиріч є система соціального партнерства, яка поєднує в собі питання

економічного устрою та соціальної структури, зокрема в галузі соціально-трудо­вих відносин.

Соціальне партнерство – одна із форм вияву соціальної взаємодії, що є альтернативою дестабілізаційним процесам в демократичному суспільстві. Стосовно можливого розвитку та впровадження цієї доктрини в нашій державі відбуваються численні наради, конференції, ідея стає гаслом політичних партій. Однак разом з тим вочевидь бракує найголовнішого: консенсусного бачення у суспільстві способів забезпечення соціального миру, розуміння ролі та завдань держави щодо зняття гостроти у соціально-трудо­вих відносинах за нових для сучасної України реалій, проголошених парадигм демократичного розвитку та становлення ринкової економіки.

Пошук шляхів гармонізації суспільних відносин проходить насамперед у виробничій сфері. Тому найбільш опрацьованими є питання, що стосуються партнерських стосунків у соціально-трудо­вій сфері. Формування нових трудо­вих відносин у суспільстві обумовило появу нових чинників соціального ризику, викликало потребу у соціальному захисті робітників та необхідність нових концептуальних підходів до системи соціального забезпечення. Зміна економічних відносин вимагала розробки правових основ, які б сприяли врегулюванню трудо­вих відносин та соціально-економічних інтересів найманих робітників та власників.

Виникла гостра потреба нового законодавчого регулювання найважливіших напрямів соціально-трудо­вих відносин: зайнятості, оплати та охорони праці, робочого часу, трудо­вих спорів. Перестала відповідати потребам ефективного управління практика договір­ного регулювання трудо­вих відносин.

Поштовху до реформування відносин між власниками і найманими робітниками в Україні сприяв активний законотворчий процес, що розпочався вже в перший рік незалежності. У роботі над створенням трудо­вого законодавства та при розробці правових основ соціального партнерства Україна орієнтувалася на загально­визнані міжнародно-правові норми, передбачені конвенціями МОП, та на досвід країн з розвинутою ринковою економікою. Але треба пам'ятати, що навіть найкращий закордонний досвід не можна механічно переносити в Україну через відмінності в умовах країн, розбіжності у психології, традиціях та моральних цінностях робітників.

Основною прикметою становлення нових соціально-трудо­вих відносин є перетворення найманого працівника з людини, що орієнтована на патерналістський тип відносин на вільного, свідомого робітника, що відповідає економіці ринкового типу. Зараз є шанс реалізації цього процесу повною мірою, адже свобода в умовах економічної і політичної кризи є суцільною фікцією. Таким чином, беручи до уваги діюче законодавство у сфері соціально-трудо­вих відносин, необхідно особливу увагу звернути на формування механізму реалізації прав та гарантій, зафіксованих у законодавчих та нормативно-правових актах; адекватність законодавчих прав та гарантій умовам їх реалізації; підвищення ефективності діяльності

структур виконавчої та судової влади у забезпеченні реалізації трудових прав. Тим не менше, нові правові норми, правила поведінки та взаємодії робітників, роботодавців та профспілок на підприємствах з різними формами власності, з відмінним типом організації лише освоюються, а багато питань, пов'язаних з цією сферою взаємовідносин, законодавчо тільки-но оформлюються.

Вирішальним моментом розвитку соціально-трудова відносин є формування представницьких структур – професійних спілок та об'єднань роботодавців, які хоч традиційно і стають виразниками економічної сфери, в умовах перехідного періоду значною мірою виступають у сфері політичній. Більше того, профспілки та об'єднання підприємців відносяться до категорії інституалізованих груп інтересів, які, за визначенням політичної науки, “володіють необхідними ресурсами для організаційного оформлення ... з достатніми людськими та фінансовими ресурсами, глибоким знанням тих сфер державної політики, які у той чи інший спосіб зачіпають їхні інтереси; мають конкретні цілі, досягнення яких відбувається шляхом переговорного процесу з владними інституціями у плані прийняття політичних рішень та формування законодавчої бази”. Професійні спілки – закономірний та необхідний інститут цивілізованого суспільства. Вони існували і будуть існувати до тих пір, поки існує система найманої праці, що породжує об'єктивний конфлікт інтересів власника засобів виробництва та власника робочої сили – найманого працівника. Як суб'єкт соціального партнерства профспілки мають стати важливою ланкою промислової демократії як на рівні конкретного підприємства, так і в національному масштабі.

Входження України у світове співтовариство, конвергенція у законодавчій сфері, зокрема в галузі соціально-економічного розвитку, не лише надає простір для запозичення закордонного досвіду, але й встановлює певні рамки. Наприклад просування на український ринок транснаціональних компаній є серйозним випробуванням для профспілок, адже основним документом, що регулює трудові відносини на ТНК, є індивідуальні трудові контракти. У такому документі закладено особливі умови трудової угоди, за допомогою яких можна усунути дію навіть колективного договору.. Європейські профспілки намагаються встановити рівноправні відносини з ТНК, починаючи з 1970-х рр. Найбільш розвинуті форми соціального діалогу по лінії менеджмент – трудящі створені у Європейському Союзі. Підприємницькі організації підписали з Європейською конфедерацією профспілок угоду, якою підкреслювалася необхідність створення європейських рад підприємств як органів участі і контролю трудящих на ТНК.

Проте, незважаючи на існуючий Указ щодо гармонізації українського законодавства з європейським, вітчизняні профспілки досі залишаються у певній ізоляції. Європейська конфедерація профспілок переважно зайнята трансформацією профспілкового руху в країнах, щойно прийнятих до ЄС. Крім того, ЄКП, європейські галузеві федерації не можуть представляти українські профспілки в переговорах з європейськими підприємцями, адже

українські підприємці не представлені в європейських підприємницьких структурах. До того ж, українські профспілки сьогодні неспроможні виконувати фінансові зобов'язання, пов'язані з членством в європейських профспілкових структурах.

Безперечно, така “відірваність” працівників ТНК в Україні від захисту профспілок зокрема, та дії європейського законодавства в цілому, не може сприяти формуванню політики соціального діалогу та партнерства. Адже йдеться про одну з рівноправних сторін системи трипартизму, що проголошена в Україні.

Проте було б перебільшенням сказати, що профспілки як інститут представництва інтересів найманих працівників повністю виконують свою функцію. За результатами Соціологічної служби Українського центру економічних та політичних досліджень ім.О.Розумкова, значною мірою не довіряють профспілкам 19,9%, а повністю – 22,2%. Треба взяти до уваги, що значну кількість членів профспілок складають люди з патерналістськими уявленнями щодо ролі профспілок і держави. Обов'язок “переключення” свідомості працівника на ринкові установки, коли від нього вимагається активна позиція й усвідомлення своїх прав та зобов'язань, лежить насамперед на профспілці. Виховуючи свідомого працівника, вони тим самим забезпечують собі підтримку як на рівні підприємства, так і на рівні загальнонаціональному. На сьогодні цей процес не відбувається.

Що стосується роботодавців (промисловців та підприємців), то широка ініціатива з їхнього боку у створенні представницьких органів робітників на рівні підприємств почасти неможлива через їх корпоративні інтереси та відсутність громадянських традицій у нашому суспільстві.

Як свідчить досвід останніх років, головні соціальні партнери в Україні досить не розуміють принципів соціального партнерства в їх первісному вигляді, тобто у такому, в якому вони застосовуються у розвинутих країнах світу, де участь робітників (разом з профспілками) у справах підприємств доповнює і збагачує головний інститут партнерства – колективні переговори та консультації між партнерами на різних рівнях. В більшості випадків менеджери-власники не володіють необхідними сучасними управлінськими знаннями та досвідом, тому їх діяльність значною мірою скерована не на розвиток виробництва, а на збереження контролю над ним і отримання різного роду державних пільг та субсидій.

Фактично незахищеними є працівники комерційних структур. Власники приватизованих підприємств (велика кількість акціонерів), не маючи своїх представницьких структур на національному рівні, не охоплюються угодою такого рівня і юридично не зобов'язані виконувати її норми, якщо, звичайно, вони не взяли на себе таке зобов'язання в іншому документі (наприклад, у колективному договорі). Відсутність колективних договорів на підприємствах будь-якої форми власності позбавляє найманих працівників можливостей юридичного захисту їхніх прав та інтересів. Багатоукладність економіки в сучасній Україні та завдання стабілізації соціально-трудових відносин вимагають застосування й інших форм участі

найманих робітників у представництві власних інтересів та у прийнятті управлінських рішень на виробничому рівні. Необхідним є відновлення таких форм участі робітників в управлінні підприємствами, як ради трудових колективів, виробничі ради, групи якості тощо. Але при цьому слід зважати на те, що розробка подібних форм на державних, акціонерних та приватних підприємствах не може розглядатися поза вирішенням проблеми приватизації. Законопроект “Про наглядові ради” передбачає створення на акціонерних підприємствах органу, функцією якого має бути контроль за діяльністю правління. На паритетних засадах до складу спостережувальної ради мають входити представники акціонерів та найманих робітників.

Сподівання на те, що закони ринкової економіки все розставляють по своїх місцях, призвели до складної ситуації в країні. На жаль, введення у соціальну політику гасел “соціального партнерства” та “трипартизму” суттєво на неї не впливають, а багатогранний процес виробничої демократії зведено до співробітництва та консультацій між профспілками, роботодавцями та урядом на загальнодержавному та галузевому рівнях. Найважливіша ланка соціального партнерства на рівні підприємств та акціонерних товариств залишилася “під опікою” старих профспілок та нових роботодавців. В цілому, на нашу думку, соціальне партнерство в його справжньому розумінні невід’ємне від інституту участі найманих робітників в управлінні підприємствами та акціонерними товариствами.

На практиці на багатьох приватизованих підприємствах члени трудових колективів, отримавши невелику частку акціонерної власності, беруть лише символічну участь в управлінні. Недосконалість процедур участі трудящих в управлінні, невпевненість у майбутньому, зниження рівня життя, зростання соціального ризику для громадян обертається колективними трудовими конфліктами, акціями колективних дій, що в кінцевому підсумку руйнує економіку і не веде до соціального миру в суспільстві.

Зараз до гальмування впровадження системи соціального партнерства призводить низький рівень розвитку громадянського суспільства та політичної культури населення. В Україні, яка знаходиться на шляху трансформації від тоталітарного до демократичного стану, відсутні традиції визнання і запровадження політичних та економічних свобод. А представництво та узгодження інтересів замінюється намаганням обопільного ошукування. Звичайно, в гіршому стані знаходяться наймані робітники. Їх фактичне безправ’я пов’язане, по-перше, з незнанням власних прав, а, по-друге, зі страхом втратити місце роботи в разі вимог дотримання адміністрацією цих прав. Ситуація ускладнюється на невеликих підприємствах, де відсутні будь-які органи трудового колективу.

В цілому, система соціального партнерства охоплює весь спектр модернізаційних перетворень та передбачає взаємодію політичної і економічної систем та сфери виробничих відносин. Перспективи розвитку соціального партнерства в Україні в більш широкому застосуванні як можливості діалогу між політичною та економічною системою залежать від швидкості структурування політичної системи, характеру побудови

соціально-економічної системи та ступеня визрівання основ громадянського суспільства. Саме ці чинники матимуть вирішальний вплив на систему соціального партнерства та її суб'єктів. У свою чергу соціальна держава, громадянське суспільство не можуть існувати без налагодженої системи трудових відносин, яка хоч і не може бути досконалою через різні цілі її суб'єктів, проте мусить забезпечити такий рівень відносин між працею та капіталом, який би максимально відповідав інтересам як підприємців, так і робітників; був гармонійною складовою суспільної системи. Політика соціального партнерства здатна виконати ці умови, зберігаючи рівновагу між політикою жорсткого державного регулювання економіки та почасти “дикими” законами вільного ринку, що є одним із найважливіших чинників політичної стабільності у суспільстві.

Проте в країні не сформована чітка система представництва інтересів громадян. Відсутність представницької демократії не спонукає політичну систему до соціального діалогу з системою виробничих відносин, вони діють відокремлено, кожна сама по собі. В Україні ще не має класичних передумов для ефективного соціального партнерства в широкому розумінні як процесу взаємодії політичної, економічної системи і системи виробничих відносин. Для українського суспільства – це завдання на перспективу.

1.Радченко О. Свідомий вибір чи маніпулювання масовою свідомістю?// Нова політика. – 2002.-№ 1. – С. 16-19. 2. Соболева Н.И. Соціальна міфологія: соціокультурний аспект./Социс. – 1999. -№10. –С.147-148. 3.Левада Ю. Людина, натовп та маса в громадській думці // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1998. – №2. 4. Економічні та соціальні пріоритети 2002 року // Урядовий кур'єр. – 2001. – 20 вересня.5. Краснюк Т.В. Система соціального захисту населення в умовах трансформації українського суспільства: реальний стан та перспективи розвитку.// Соціальний захист. – 1997. – № 4. 6. Холод Б.И. Социально-экономическая система как пространство управленческого саморазвития. – Донецк. 1997.