

УДК 331. 522. 4:314

Зяць Т. А.,*доктор економічних наук, професор, завідувач відділу Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи*

МОДЕРНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЦІЛЯХ НАРОЩУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

У статті розглянуто напрями модернізації соціально-трудо­вих відносин у цілях нарощування соціального капіталу, адекватні сучасному етапу розвитку української економіки, спрямовані на забезпечення про­дуктивної соціальної взаємодії, підвищення продуктивності та ефектив­ності праці.

Ключові слова: модернізація, механізм, соціально-трудо­ві відносини, соціальний капітал, трансформаційні зміни.

В статье рассмотрено направления модернизации социаль­но-тру­довых отношений с целью прибавления социального капитала, адекватные современному этапу развития украинской экономики, направленные на обеспечения продуктивного социального взаимодействия, повышения продуктивности и эффективности труда.

Ключевые слова: модернизация, механизм, социаль­но-трудо­вые от­ношения, социальный капитал, трансформационные изменения.

The article deals with the possible directions of the modernization of social-labor relations, the issue of social capital gain and its relevance to the modern state of Ukrainian economy being the prime concern. An imperative towards the further increase of labor productivity and social interaction efficiency is developed as well.

Key words: modernization, mechanism, social-labor relations, social capital, transformations.

Постановка проблеми. Формування нового типу соціально-трудо­вих відносин здійснюється в Україні без чіткого визначення пріоритетів та механізмів, значною мірою емпірично, без належного наукового обґрунтування та оцінки можливих соціальних наслідків. Розбудова демократичної держави повинна забезпечити прогресивні якісні зміни у формуванні соціально-трудо­вих відносинах, що відповідають інтересам більшості насе­лення країни та забезпечують їм соціально прийнятний рівень трудового життя. В складних соціально-економічних умовах нестачі довгострокових інвестицій досить проблематично здійснити прискорену модернізацію соціально-трудо­вих відносин, проте нагальність цього завдання є очевидною.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Комплексному дослідженню різних аспектів проблеми формування соціально-трудових відносин присвячено праці таких відомих українських вчених, як С. І. Бандур, Д. П. Богиня, І. К. Бондар, В. І. Герасимчук, І. Ф. Гнибіденко, О. А. Грішнова, В. М. Данюк, М. І. Карлін, Т. М. Кір'ян, А. М. Колот, В. І. Куценко, Е. М. Лібанова, В. М. Лич, І. С. Лісогор, О. В. Макарова, Є. В. Мартьякова, Ю. М. Маршавін, В. М. Новіков, О. Ф. Новікова, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, Т. П. Петрова, В. М. Петюх, В. О. Покришук, М. В. Семикіна, Н. В. Ушенко, Л. В. Шаульська. При значному методологічному опрацюванні окремих питань недостатньо розробленими залишаються актуальні проблеми модернізації соціально-трудових відносин у контексті сучасних трансформаційних перетворень та антикризового регулювання економіки.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає у визначенні стратегічних напрямів модернізації соціально-трудових відносин у контексті завдань нарощування соціального капіталу.

Виклад основного матеріалу. Під час здійснення радикальних трансформаційних процесів у вітчизняній економіці основну увагу було приділено інструментам, пов'язаним із приватизацією, використанням монетарних методів регулювання економіки, вдосконаленням оподаткування. Поза увагою тривалий час залишалось розв'язання проблем модернізації соціально-трудової сфери, що обумовило процес руйнації людського капіталу, подальше розшарування населення за рівнем трудових доходів. Надмірна економічна і соціальна поляризація охопила українське суспільство, досягнувши межі, за якою посилюється конфліктність соціально-трудових відносин, погіршується соціальна структура суспільства. Середовище конфронтації охоплює різні верстви населення, внаслідок чого рівень соціальної безпеки країни можна оцінити як критичний. Ці процеси свідчать, що українське суспільство, на жаль, не рухається шляхом формування і нарощування соціального капіталу як результату продуктивної соціальної взаємодії у суспільстві.

Попри певні здобутки у модернізації соціально-трудових відносин (обмеження монополії держави на використання робочої сили через різноманітність форм власності й господарювання; зростання мобільності робочої сили; підвищення економічної активності працездатного населення та гнучкості ринку праці; нові можливості щодо вибору форм зайнятості; зростання соціальної відповідальності та обмеження соціального інфантилізму; заінтересованість найманих працівників у підвищенні конкурентоспроможності на ринку праці) доводиться визнати, що вона не досягла головної мети – підвищення якості трудового життя населення на основі зростання продуктивності праці та матеріальної винагороди за результати трудової діяльності.

Наразі у чинних законодавчих та нормативно-правових документах чітко не визначено, якою повинна бути модель соціально-трудових відносин Укра-

їни у найближчій перспективі – з елементами сучасної англо-саксонської моделі, що передбачає мінімальне втручання держави у відносини між працею і капіталом, децентралізацію переговорних процесів та індивідуалізацію трудових договорів; європейської (континентальної) моделі, яка ґрунтується на потужній державній соціальній політиці та достатньо розвинутому соціальному партнерстві; китайської моделі з домінуванням елементів централізованого адміністративного регулювання соціально-трудоких відносин у державному секторі економіки та їх лібералізацією – у недержавному.

Незважаючи на принципові відмінності між цими моделями, слід зазначити, що домінантними тенденціями розвитку соціально-трудоких відносин у розвинених країнах світу є їх демократизація та легітимація, які передбачають забезпечення умов для професійного зростання та підвищення ролі висококваліфікованої праці; запровадження дієвої системи державних соціальних гарантій найманим працівникам; посилення договірних засад узгодження інтересів соціальних партнерів у трудовій сфері; створення умов для участі найманих працівників в управлінні.

Нестабільність соціально-економічного розвитку України та її регіонів доводить необхідність постійного пошуку нових напрямів і шляхів модернізації соціально-трудоких відносин, враховуючи потребу формування потужних адаптаційних механізмів до зміни ринкової кон'юнктури. Тінізація української економіки, низька мотивація до легальної самостійно організованої трудової діяльності на засадах соціальної відповідальності залишаються основними обмеженнями на шляху до формування нового типу соціально-трудоких відносин. З соціальної точки зору, небезпечним є поступове, але неухильне заміщення вищих потреб суспільно-корисної трудової діяльності – нижчими; ступінь цього спрощення інколи наближується до прямої деградації, про що свідчить падіння престижності трудової діяльності у сфері матеріального виробництва, освіти, науки. Для значної частини працездатного населення країни трудова діяльність у сфері неофіційної економіки є основним джерелом поповнення доходів та задоволення життєво необхідних потреб.

З урахуванням цих обставини сучасна модернізація повинна розгорнутися за такими напрямками:

- посилення державного впливу на сферу соціально-трудоких відносин на національному рівні, забезпечення державного контролю за дотриманням норм чинного трудового законодавства та посилення відповідальності за їх порушення;
- формування і регулювання відносин між працею і капіталом на основі соціально виваженого Трудового кодексу з урахуванням прогресивних міжнародних норм та практики, результативної в аспекті досягнення високіх кінцевих результатів;
- забезпечення нової якості соціально-трудоких відносин, що формуються безпосередньо на виробництві;

- реалізація повною мірою потенціалу соціального партнерства у модернізації соціально-трудових відносин;

- узгодження змін у податковому, трудовому, соціальному реформуванні.

У цілях нарощування соціального капіталу в умовах посилення світових інтеграційних процесів та орієнтації економіки на інноваційно-інвестиційну модель розвитку не викликає сумніву необхідність формування якісно нових ознак соціально-трудових відносин, в яких заінтересовані усі без винятку категорії населення – як економічно активні, що реалізують власний професійно-кваліфікаційний потенціал на ринку праці, так і ті, джерелом доходів яких є соціальні трансферти. Як багатогранна соціально-економічна категорія, зайнятість пов'язана практично з усіма умовами життєдіяльності населення та суспільного відтворення в цілому. Через сферу зайнятості економічно активне населення залучається до виробництва матеріальних та нематеріальних благ; основні кількісні та якісні характеристики зайнятості відображають особливості структури економіки, її динаміку, а також можливості трансформаційних змін. Двоєдина сутність зайнятості – економічна та соціальна – характеризує внесок живої праці у суспільне виробництво та реалізацію потреб людини у самовираженні, задоволенні матеріальних і духовних потреб.

У цьому контексті необхідно підкреслити особливе значення такою напрямку модернізації соціально-трудових відносин як формування інноваційної зайнятості з метою економічного зростання, підвищення життєвого рівня населення та соціального розвитку в цілому, яка створюється високою продуктивністю та інтенсивністю праці, динамічним обігом робочої сили та її мінімальним резервуванням у найбільш небезпечних формах. Інноваційні засади дають змогу оптимізувати розподіл зайнятих між сферами економічної діяльності, секторами економіки за формами власності, а також сформувати принципово новий тип соціально-трудових відносин.

Важливо враховувати ту обставину, що відносини зайнятості мають пріоритетне значення у структурі соціально-трудових взаємин, оскільки саме вони визначають якісні ознаки суспільно корисної трудової діяльності, залучення до неї необхідних людських ресурсів, форми працевлаштування та забезпечення населення робочими місцями. Активними суб'єктами цих відносин виступає держава, населення, господарюючі структури та посередники на ринку праці, відмінності у мотиваційній поведінці яких на ринку праці зумовлюють цілком об'єктивні труднощі в успішній реалізації цих відносин в плані забезпечення їх неконфліктного, партнерського характеру з підтримкою найбільш слабкої ланки, якою є в цій системі наймані працівники.

Формування соціально-трудових відносин на інноваційних засадах повинно відбуватися через модернізацію робочих місць, покращення умов праці, підвищення професійного рівня працівників. Інноваційні орієнтири у сфері зайнятості населення – це висока керованість процесів обігу робо-

чої сили, державна відповідальність за якість трудового життя, упорядкованість життєдіяльності населення, дієвий захист неконкурентоспроможних на ринку праці верств населення.

Визнання пріоритетності інноваційного напрямку модернізації соціально-трудових відносин дає змогу забезпечити нормальне відтворення інтелектуальної робочої сили, розширити зайнятість у наукомістких сферах господарювання, а в кінцевому підсумку – сформувати достатньо високий рівень конкурентоспроможності робочої сили з широкою професійною підготовкою, здатністю до постійного розвитку здібностей, їх продуктивного використання в різних сферах економічної діяльності. При цьому важливо забезпечити паритетність розвитку різних форм власності з відповідними джерелами фінансування соціальних проєктів, прискоренням реалізації та підвищенням результативності програмних заходів у сфері зайнятості населення; збільшенням доходів від трудової діяльності та ефективним соціальним страхуванням як засобом захисту від втрат доходу.

Ствердження інноваційних засад у модернізації соціально-трудових відносин повинно поєднуватися з формуванням самодостатнього типу економічної активності населення на принципах системності, гуманізму, збалансованості потреб громадян і можливостей суспільства, забезпечення соціальних гарантій і соціального захисту населення з тим, щоб зміцнити адаптаційний потенціал населення до зміни загальноекономічної ситуації та кон'юнктури ринку праці. Враховуючи те, що суспільно необхідний рівень економічної активності населення обумовлюється виробленням та реалізацією цілеспрямованої, послідовної та виваженої державної соціально-економічної політики, важливо досягти прозорості, послідовності рішень органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо впровадження нових соціальних рішень винятково після всебічного аналізу їх потенційної ефективності та оцінки очікуваних наслідків.

В українській економіці на тлі зростання частки наукомістких, високотехнологічних галузей домінує все-таки зайнятість у сільському господарстві та промисловості з вагомою часткою працюючих у низькопродуктивних особистих селянських господарствах та низькопродуктивних сегментах промислового ринку праці. Не відповідає інноваційним стандартам сучасний розвиток промислового сектора зайнятості – за структурними характеристиками високою залишається зайнятість у добувній промисловості, виробництві електроенергії, газу і води, металургії та обробленні металу. Надзвичайно високими темпами зростає зайнятість у оптовій та роздрібній торгівлі, зосереджуючи значний контингент робочої сили, не зорієнтованої на інноваційну діяльність.

На жаль, не сприяє модернізації соціально-трудових відносин та нарощуванню соціального капіталу зростання потенціалу зайнятості населення у неформальному секторі економіки країни. Необхідно зазначити, що у структурі зайнятих неформального сектора економіки переважають праців-

ники сільського господарства, мисливства, лісового господарства, а також торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів, готелів та ресторанів.

У міській місцевості більш сприятлива кон'юнктура ринку праці та вакантні робочі місця забезпечують зайнятість переважно в офіційному секторі економіки. Безумовно, саме наявність робочих місць і визначає пропорції розподілу робочої сили між зазначеними секторами, проте не останню роль відіграє мотивація. Невідпрацьованість міжкваліфікаційних, міжгалузевих співвідношень в оплаті праці різної складності, а нерідко ігнорування вихідних принципів редукції праці знижують мотивацію до зайнятості в офіційному секторі економіки і в таких соціально значущих сферах, як освіта, наука, культура.

Важливим напрямом модернізації соціально-трудових відносин є стимулювання економічно активного населення до реалізації власного професійно-кваліфікаційного потенціалу. Населення України прагне активно реалізовувати власний професійно-кваліфікаційний потенціал, пріоритети та сфера докладання якого повинні визначатися державою – починаючи від професійної орієнтації молоді та завершуючи принципами регулювання оплати праці. У 2009 р. чисельність зайнятого населення віком 15-70 років зменшилась порівняно з 2008 р. на 780,8 тис. осіб і становила 20,2 млн. осіб, рівень зайнятості зазначеної вікової групи становив 57,7 % при збільшенні рівня безробіття порівняно з 2008 р. на 533,7 тис. осіб. Рівень офіційно зареєстрованого безробіття в країні зріс з 6,4% у 2008 р. до 8,8% у 2009 р. За даними Державного центру зайнятості у I півріччі 2010 р. рівень безробіття знизився на 0,6 % (порівняно з аналогічним періодом 2009 р.) і становив 8,5%. При цьому чисельність безробітних зменшилася на 140 тис. осіб, становивши 1,9 млн. осіб. при рівні зайнятості населення 58,4% [3].

Населення надає перевагу стабільній зайнятості – протягом останніх двох років найвищий її приріст спостерігався на підприємствах, в установах та організаціях державної форми власності, помірний – в приватному секторі економіки та скорочення зайнятості – на підприємствах комунальної та комунально-корпоративної власності. Серед видів економічної діяльності, судячи з динаміки показників приросту зайнятості, пріоритетними щодо працевлаштування є оптова та роздрібна торгівля, сфера ремонтних послуг, готельний та ресторанний бізнес.

Одним із пріоритетних напрямів модернізації соціально-трудових відносин є збільшення місткості сфери зайнятості населення. У 2010 році Україна втратила 106 тис. роб. місць [1, 2]. Проте на створення нових робочих місць уряд виділив понад 300 млн. грн., у тому числі 10 млн. грн. – на створення першого робочого місця для випускників ВНЗ і ПТУ, які не мали до цього роботи [2].

Державна політика модернізації соціально-трудових відносин з метою нарощування соціального капіталу повинна передбачити залучення

в економічну практику нових соціально-економічних важелів на засадах консолідації, яка б об'єднувала зусилля усіх зацікавлених сторін у досягненні бажаних соціальних результатів: створення умов для формування економічної самодостатності працездатного населення через наявність місткої територіально-галузевої системи продуктивних робочих місць; забезпечення стабільних гарантій соціальної захищеності та державної підтримки соціально-вразливих верств населення, що не в змозі самостійно вирішувати соціальні проблеми та об'єктивно потребують державної допомоги; істотне підвищення рівня життя населення на основі випереджаючого зростання реальної заробітної плати порівняно з іншими складовими його сукупних доходів.

Поступова і комплексна реалізація цих завдань повинна ґрунтуватися на принципах субсидіарності з метою перерозподілу ресурсів на користь найбільш соціально вразливих громадян та надання необхідних соціальних гарантій в міру нагальної потреби кожному члену суспільства. Субсидіарний підхід потребує визначення та чіткого розподілу соціальної відповідальності між державою, некомерційним (суспільним) сектором та підприємництвом.

Висновки. Курс на модернізацію соціально-трудових відносин вимагає таких принципів її реалізації: прозорість, послідовність та передбачуваність рішень органів державного управління, що безпосередньо ведуть розробку стратегічних напрямів політики зайнятості та її конкретних заходів, необхідних для задоволення потреб економічно активного населення; пріоритетність вирішення соціальних завдань, які відповідають нагальним інтересам населення щодо продуктивності робочих місць та рівня доходів; регіональна адаптивність напрямів та заходів політики зайнятості до умов господарювання, кон'юнктури товарного ринку, умов відтворення населення; зорієнтованість державної політики зайнятості на високу результативність праці на основі балансу інтересів усіх суб'єктів, узгодженості потреб населення та можливостей суспільства; постійний моніторинг здійснюваних соціальних трансформацій, у тому числі у сфері зайнятості населення з оцінкою можливих соціальних наслідків та одержаних результатів.

Література:

1. Економічна правда, 12. 01. 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/news/2011/01/12/265942>.
2. Суспільство і соціальна політика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrsocium.com/novini/vlada/3311-2011-01-14-11-30-00>.
3. NEWS ru. ua // Економіка, 6 жовтня 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.newsru.ua/finance/06oct2010/bezrab.html>.