

УДК 658:330.322 (477+100)

О. І. Ляш, І. С. Мазярко

*Львівська комерційна академія***КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ЗМІСТ І РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ
В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ
РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ В УКРАЇНІ**

У статті визначено сутність соціального діалогу та його роль у розвитку соціально-трудових відносин на підприємствах роздрібною торгівлі, необхідність формування соціального діалогу як передумови формування ефективної реалізації соціального капіталу, та підвищення таким чином нематеріальної складової конкурентоспроможності, капіталізації підприємств, зростання ефективності торгівлі.

Ключові слова: підприємство, торгівля, трудові відносини, соціальний діалог.

В статье определена сущность социального диалога и его роль в развитии социально-трудовых отношений на предприятиях розничной торговли, необходимость формирования социального диалога как предпосылки формирования эффективной реализации социального капитала, и повышение таким образом нематериальной составляющей конкурентоспособности, капитализации предприятий, роста эффективности торговли.

Ключевые слова: предприятие, торговля, трудовые отношения, социальный диалог.

The article defines the essence of social dialogue and its role in the development of social labor relations at retail trade enterprises, emphasizing the need for a social dialogue as a prerequisite for the formation of effective implementation of social capital, and thus enhancing the intangible component of the competitiveness, capitalization of companies and increasing trade efficiency.

Keywords: enterprise, trade, labor relations, social dialogue.

Утвердження ринкових відносин актуалізує завдання інтенсифікації процесів підвищення ефективності реалізації трудового, кадрового та інтелектуального потенціалу на всіх рівнях економічних відносин, видах економічної діяльності та безпосередньо суб'єктів господарювання з урахуванням потреб в забезпеченні високої продуктивності праці та узгодженні матеріальних і соціально-психологічних передумов активної трудової діяльності. Відповідно, необхідне узгодження принципів економічної ефективності та соціальної відповідальності економічних агентів задля реалізації соціальних та економічних індивідуальних і суспільних потреб.

Посилення конкуренції та вирівнювання конкурентоспроможності суб'єктів ринкових відносин змушує до пошуку нових чинників підвищення ефективності господарювання. За умови ресурсної та фінансової обмеженості об'єктивно посилюється важливість праці як фактора виробництва. Відтак, важливим є усвідомлення ролі задоволення соціально-матеріальних, духовно-інтелектуальних потреб працівників у системі соціально-економічної ефективності комерційної господарської діяльності. У зв'язку з цим, розвиток підприємницької діяльності ускладнюється та стає «не природнім» без досягнення високої ефективності реформування соціально-трудових відносин і, тим самим, відтворення базових потреб їх учасників.

На нашу думку, саме недостатність уваги до соціально-трудової складової функціонування і розвитку підприємств є однією з найбільш істотних причин невисокого рівня якості трудового життя в торгівлі, якості торговельного обслуговування населення в Україні та недостатньої реалізації інтелектуального і трудового потенціалу цього виду економічної діяльності.

Відтак, актуальним предметом для дослідження вважаємо зміст соціального діалогу та його роль на підприємствах роздрібною торгівлі.

Аналіз останніх наукових досліджень довів, що у працях Аристотеля, Платона, Цицерона функція соціального діалогу покликана виконувати завдання забезпечення у суспільстві цілісності, правової переконливості, згоди та єдності.

На думку Г. Гроція, Т. Гоббса, Д. Локка, Н. Макіавеллі, Ж.-Ж. Руссо, Б. Спінози, Ш. Монтеск'є результати процедури діалогу в суспільстві можуть стати ефективними лише забезпечивши чітку інституційну основу для його проведення, існування суспільства неможливе без дії законів, завдання яких оберігати свободу кожної особи і бути рівними для всіх [2, с. 20-23]. С. Вебб та Б. Вебб вважали соціальний діалог єдиним способом задоволення потреб та захисту трудових прав персоналу, а також забезпечення відповідальності за фінансово-економічні результати діяльності підприємства.

Дж. Мілль, розвиваючи теорію соціального діалогу, розглядав його засобом ліквідації інституту найманої праці та формування економічних комплексів, функціонування яких мало відбуватись на засадах соціального партнерства [1]. Проте в ринкових умовах правомірність цієї гіпотези послабилася, оскільки подолати суперечності між власниками капіталу і найманими працівниками на основі соціального партнерства вкрай важко, а ускладнення доступу до ресурсів та посилення конкуренції ускладнюють досягнення шляхом соціального діалогу тотального компромісу.

Метою статті є визначення сутності соціального діалогу та його ролі на підприємствах роздрібною торгівлі.

Соціальний діалог є передумовою до створення нової концептуальної моделі соціально-трудова відносин, заснованої на виробленні, прийнятті та реалізації партнерських соціально-орієнтованих управлінських рішень. Шляхом досягнення балансу інтересів, думок і позицій соціальний діалог дозволяє знаходити взаємоприйнятні для сторін рішення [3].

В основі удосконалення соціально-трудова відносин об'єктивно знаходиться інститут соціального діалогу, адже він уможлиблює процеси визначення, усвідомлення і зближення соціально-трудова інтересів усіх суб'єктів цих відносин. У сфері торгівлі соціальний діалог є об'єктивно необхідною передумовою для формування та ефективної реалізації соціального капіталу, комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності та підвищення таким чином нематеріальної складової конкурентоспроможності, капіталізації підприємств, більш якісного обслуговування та забезпечення населення товарами і послугами, зростання макроекономічної ефективності торгівлі.

Потреба в удосконаленні засад соціального діалогу як передумови реформування соціально-трудова відносин, складові якої значною мірою визначають умови реалізації інтересів суб'єктів ринку праці, обґрунтовує необхідність узгодження матеріального добробуту і продуктивної зайнятості працівників торговельних підприємств відповідно до їх здібностей, внеску у продуктивність праці, соціальної відповідальності. На нашу думку, саме, реорганізація соціального діалогу у активній трудовій діяльності сприяє самореалізації і задоволенню потреб громадян (працівників), поєднанню економічних інтересів інших суб'єктів ринку праці та визначенню ролі соціально-трудова відносин у комерційній господарській діяльності.

Зауважимо, що на рівні підприємства соціальний діалог має свою специфіку та залежить від його напрямів та обсягів діяльності, форми власності та господарювання, кількості працівників. Враховуючи особливості сфери роздрібною торгівлі як сектора економіки, в якому зосереджено найбільша чисельність за кількістю суб'єктів господарювання, важливо відмітити, що соціальний діалог на роздрібних

торговельних підприємствах виконує функції вияву поточних та перспективних потреб споживача, забезпечення та підтримання високого рівня його лояльності, узгодження цільових орієнтирів розвитку підприємства з інтересами суб'єктів ринку.

На нашу думку, соціальний діалог на підприємствах сфери торгівлі є засобом системного та структурно-збалансованого формування сприятливого соціально-трудового середовища функціонування підприємства, в якому відбувається покращення якості трудового життя, реалізуються соціально-економічні програми, підвищується соціальна відповідальність, забезпечуються передумови покращення соціально-економічного становища.

Вважаємо, що однією із головних стратегічних цілей розвитку внутрішнього споживчого ринку є налагодження соціального діалогу між організаціями роботодавців, громадськими та профспілковими об'єднаннями у сфері торгівлі, загальнодержавними та місцевими органами виконавчої влади. Саме завдяки такому інституційному способу спілкування можна забезпечити раціональне розміщення об'єктів, а також продуктивних сил та ресурсів торгівлі, вирівняти територіальні деформації розвитку торгівлі (врахувавши віддаленість та малодоступність районів), ліквідувати прояви монополізації галузі та її окремих сегментів, розвинути діяльність інвестиційно-інноваційних активних торговельних підприємств, удосконалити структури видів і форматів торгівлі тощо.

Крім того, соціальний діалог є одним із основних способів системного розвитку роздрібно торгівлі, комплексної реалізації її ролі та функцій в територіальному аспекті. Так, наслідками соціального діалогу варто вважати: (1) налагодження торгівлею міжфункціональних, міжгалузевих, міжсекторальних зв'язків, (2) локалізацію ділової активності населення та покращення структури зайнятості і оплати праці в результаті чого здатна сформуватись рівноважна кон'юнктура ринку праці, (3) посилення соціальної зорієнтованості інвестиційної діяльності торговельних підприємств зокрема щодо упровадження проектів з соціального підприємництва та покращення розвитку соціальної інфраструктури споживчого ринку, (4) поширення принципів справедливості, свободи економічної діяльності, конкурентного простору здійснюючи активне використання інтелектуальних творчих здібностей учасників. При цьому важливою є дієвість функціонування механізму колективно-договірного регулювання, що дозволить забезпечити підвищення прав і можливостей персоналу у відносинах в соціально-трудої сфері та передбачатиме зростання участі в регулюванні соціально-трудої відносин державних і відомчих структур (рис. 1).

Разом з тим, ринково-трансформаційні перетворення трудових відносин через соціальний діалог вимагає зорієнтованості на соціалізацію галузі роздрібно торгівлі, що передбачає нагромадження системи знань, норм, зв'язків, відповідальності в отриманні матеріальних і трудових благ працівниками, суб'єктом господарювання, державою. Тому забезпечення зайнятості, організація праці персоналу та підвищення її ефективності в процесі соціалізації соціально-трудої відносин є об'єктивною передумовою ефективного використання його трудового, інтелектуального, творчого потенціалу та загального зростання соціальної активності та соціально-економічної ефективності торговельних підприємств.

Наголосимо також на тому, що на разі в Україні ще не відбулося наукового обґрунтування і моделювання системи соціального діалогу взагалі, тим паче – в цілях соціально-економічного розвитку підприємств галузі роздрібно торгівлі. На державному і регіональному рівнях затверджувалися різноманітні стратегії, програми, концепції, але їх розробники не переймалися створення цілісної моделі

ефективного розвитку, не враховували досвід країн ЄС [5, с.15]. Натомість там соціальний діалог став найбільш дієвою та ефективною формою, по-перше, узгодження і задоволення інтересів (матеріальних, соціальних, духовних тощо) усіх суб'єктів соціально-трудових відносин та, по-друге, скерування розвитку цих відносин у найбільш раціональному руслі.

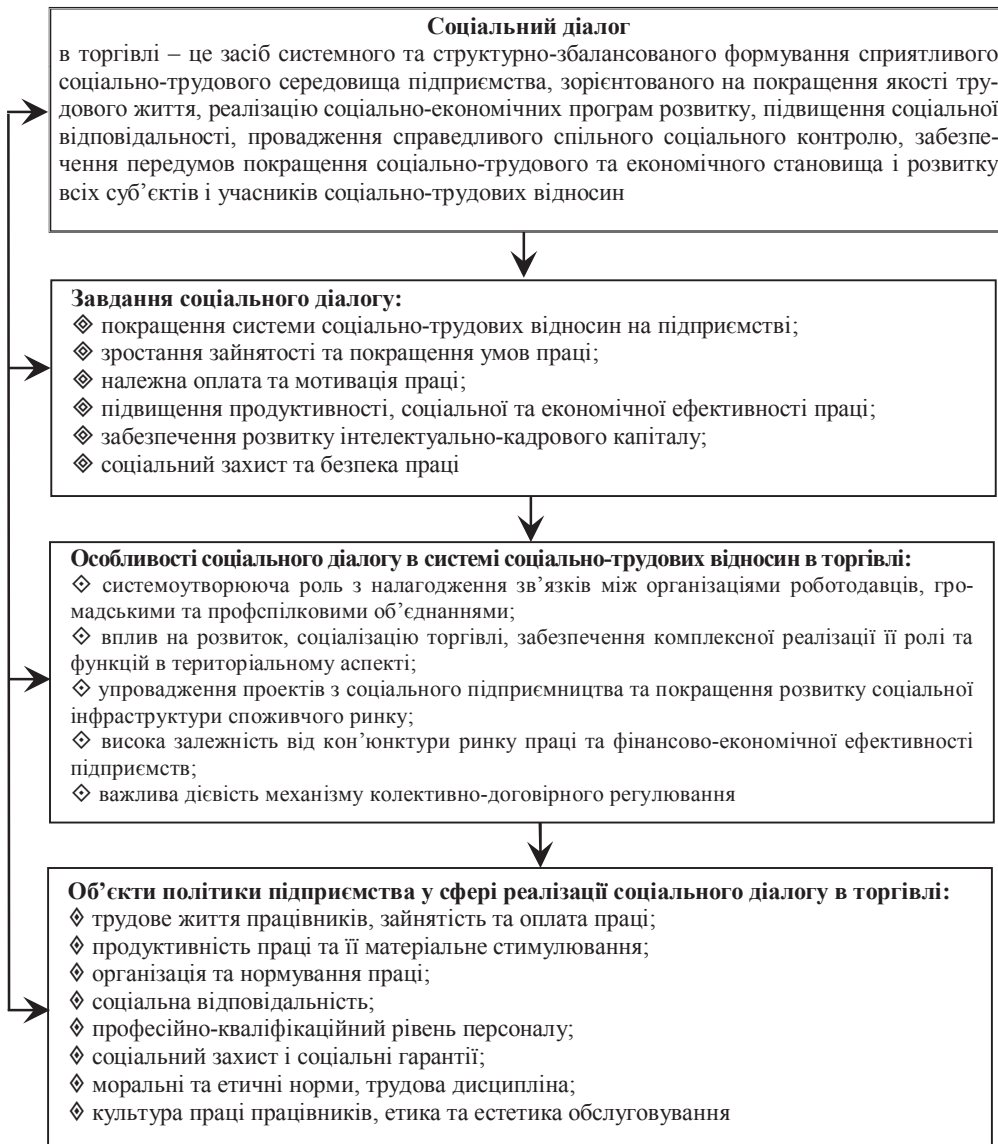


Рис. 1. Концептуальний зміст та роль соціального діалогу в контексті соціально-економічного розвитку підприємств роздрібно торгівлі
(джерело: склав автор)

Очевидно, що соціальний діалог є передумовою до створення нової концептуальної моделі соціально-трудових відносин, заснованої на виробленні, прийнятті та реалізації партнерських соціально-орієнтованих управлінських рішень [6]. Також соціальний діалог дозволяє шляхом досягнення балансу інтересів, думок і позицій знаходити взаємоприйнятні для сторін рішення. Відтак, результатом соціального

діалогу його суб'єктів, якими є держава, профспілки та роботодавці, досягти цілей персоналу та керівництва підприємства, зокрема щодо трудового порядку і стабільності, організаційної збалансованості, соціально-психологічної ефективності, ін.

Таким чином, соціальний діалог може забезпечити виконання низки завдань зв'язаних з діяльністю роздрібних торговельних підприємств, а саме:

- створення сприятливого соціально-психологічного клімату, дотримання норм трудового законодавства, умов колективних і трудових договорів, забезпечення достатніх професійно-освітніх умов для самореалізації і розвитку персоналу, що дозволяє покращити системно-структурні характеристики соціально-трудова відносин;

- впровадження практики рівномірного розподілу колективного заробітку, підвищення заінтересованості персоналу в результатах діяльності підприємства, диверсифікація форм зайнятості та застосування сучасних ефективних форм організації праці для зростання мотивації і підвищення продуктивності праці;

- покращення соціальної ефективності підприємства шляхом підвищення рівня соціальної підтримки і соціального захисту, розвитку системи соціального і медичного страхування, пенсійного забезпечення, фінансування окремих витрат працівників на споживчі послуги;

- посилення контролю та відповідальності персоналу за ефективність використання капіталу, підвищення рівня інтелектуально-кадрового забезпечення, зростання мотивації працівників до інтелектуальної творчої праці та професійно-кваліфікаційного розвитку з метою покращення економічної ефективності підприємства;

- забезпечення комерційного використання і надійного правового захисту інтелектуальної власності шляхом внесення об'єктів інтелектуальної власності до статутного капіталу замість матеріальних цінностей, застосування системи участі працівників в прибутках через їх інноваційну трудову діяльність, підвищення раціональності організаційної структура управління підприємством;

- зростання якості культури праці працівників, етики та естетики обслуговування, підвищення рівня взаємодопомоги, моральних норм, трудової дисципліни для забезпечення соціальної безпеки комерційної діяльності.

Характеризуючи галузеві особливості формування і розвитку соціального діалогу на торговельних підприємствах, важливо відмітити, що торгівля забезпечує постійний обмін результатів праці на грошову винагороду та її результати характеризують якість задоволення потреб населення і його відтворення [7, с. 89].

Таким чином, враховуючи викладені зауваження, вважаємо, що соціалізація торгівлі як важливе завдання соціального діалогу є процесом істотного розширення обсягів використання соціальної складової економічного потенціалу підприємства шляхом забезпечення зайнятості високого рівня та продуктивності праці, розвитку людського та соціального капіталу, поліпшення якості соціального захисту, зростання якості та доступності торговельних послуг для населення, забезпечення системної соціальної відповідальності торговельних підприємств.

Додамо, що орієнтація торговельних підприємств на соціалізацію дозволяє отримувати переваги у забезпеченні та використанні ресурсного потенціалу, а в конкурентному середовищі сформувавши систему активного впливу на постачання і споживання товарів [4, с.16]. Разом з тим соціалізація торгівлі визначає потребу в впровадженні механізму соціальної відповідальності підприємства у напрямі організації можливостей працівників генерувати власні результати праці. Однозначно, торговельне підприємство зацікавлене у забезпеченні власної

соціальної відповідальності, оскільки впровадження принципів соціальної відповідальності дозволяє утримати конкурентні переваги на ринку та вирішити ряд соціальних завдань у підвищення продуктивності праці. Відповідно, під механізмом соціалізації підприємств торгівлі доцільно вважати сукупність інструментів та засобів, дій упорядкування соціальної зацікавленості, справедливості та відповідальності суб'єктів і об'єктів праці на торговельному підприємстві.

Відповідно концептуальною основою соціального діалогу є забезпечення конкурентних переваг підприємства в процесі реалізації соціальної складової економічного потенціалу. Тому максимально задовольняючи соціально-трудові інтереси персоналу, торговельне підприємство створює умови для підвищення рівня власної конкурентоспроможності.

Отже, для досягнення мети соціального діалогу в контексті соціалізації підприємств торгівлі необхідно усвідомити механізм формування і розвитку соціально-трудових відносин на торговельних підприємствах, розробити систему взаємозалежних заходів, що впливають на ефективність використання резервів людського і соціального капіталу. Зокрема, реалізація комплексу заходів щодо ефективного формування та розвитку соціально-трудових відносин на торговельних підприємствах потребує попереднього аналізу умов та чинників розвитку і соціалізації сфери торгівлі.

Висновки. Виходячи з викладеного, доходимо висновку, що постійна соціалізація трудових відносин і соціального діалогу, як інструмент мотивації працівника, власника чи керівництва підприємства до підвищення компетентності у нагромадженні, використанні та розвитку людського і соціального капіталу дозволяє визначити механізм вирішення проблем накопичення споживчого кошика відносно принципів ринкового регулювання економіки, обміну результатами праці та виробництва, споживання і збереження споживчих цінностей товарів. Причому товарно-грошові відносини на базі сформованих різних форм власності і особливостей розвитку суспільства є об'єктивною закономірністю трансформації соціальної відповідальності підприємства торгівлі, а саме: перетворення робочої сили на людський і соціальний капітал; демократизації управління підприємницькою діяльністю; розвитку партнерських відносин в умовах конкуренції; лібералізації економіки і створення середнього класу; контролю якості товарів і пошуку нових методів їх продажу; підвищення ділової і суспільної репутації; гарантії постійного заробітку працівникам, посилення мотивації праці, єдності трудового колективу.

Бібліографічні посилання

1. James Mill. Elements of Political Economy [Електронний ресурс]. – L., 1821. – Режим доступу : <http://www.econlib.org/library/MillJames/mljElm3.html>
2. Руссо Жан-Жак. Про суспільну угоду, або принципи політичного права ; пер. з фр. та ком. О. Хома / Руссо Жан-Жак. – К. : Port-Royal, 2001. – 349 с.
3. Інтернет-видання «Конфедерація роботодавців України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.confedu.org/ua/socialdialogue.html>
4. Мочерний С. Соціалізація теорії / С. Мочерний // Економічна енциклопедія: у 3 т. – Т. 3. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. – 412 с.
5. Петроє О. М. Соціальний діалог як інститут державного управління/ О. М. Петроє // навч.-метод. матеріали – К. : НАДУ, 2013. – 84 с.
6. Україна. Закон. Про соціальний діалог в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ppdu.ck.ua/zakonodavstvo/normativno-pravovi-aktu/zu-pro-sotsialnyj-dialoh-v-ukrajini>
7. Щетинін А. І. Політична економія : підруч. / А. І. Щетинін. – К. : ЦУЛ, 2011. – 480 с.

Надійшла до редколегії 09.10.15