

СОЦІАЛЬНА І ГУМАНІТАРНА ПОЛІТИКА

УДК 351:331.5

РОЛЬ ДЕРЖАВИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Жадан О.В.

кандидат економічних наук, доцент
Харківський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентові України

I. Вступ

Наповнення трудової сфери конкретним змістом здійснюється в процесі формування і реалізації системи соціально-трудових відносин, яка визначає становище людини у сфері праці, її спосіб життя, клімат у трудовому колективі, ефективність трудової соціалізації людини. При цьому соціально-трудові відносини залежать не тільки від трудової поведінки самої людини, а й від багатьох інших факторів, головним та визначальним з-поміж яких є вплив держави.

Питання становлення та розвитку соціально-трудових відносин досить активно досліджуються в працях провідних вітчизняних та зарубіжних учених: О. Грішнєвої, Н. Єсинової, В. Жукова, А. Колота, Г. Осового, О. Мірошніченко, Г. Мелік'яна, Р. Колосової та ін. Визначення ролі держави в системі соціально-трудових відносин є предметом досліджень науковців у галузях державного управління, економіки та соціології, зокрема: С. Бартенєва, Ф. Бема, А. Мюллер-Армака, В. Ойкена, А. Пігу, Г. Сіджвика, В. Репке, І. Янжула та ін.

Незважаючи на досить ґрунтовні дослідження цієї проблематики світовими науковими школами, існує необхідність вивчення можливостей застосування наявних напрацювань у галузі регулювання соціально-трудових відносин у вітчизняній практиці прийняття та реалізації державно-управлінських рішень у цій сфері.

II. Постановка завдання

Метою статті є узагальнення науково-теоретичних підходів до визначення сутності і структури системи соціально-трудових відносин та уточнення на цій основі ролі держави в процесах її становлення та регулювання.

III. Результати

У вивченні соціально-трудових відносин більшість вітчизняних та зарубіжних учених стоїть на позиціях застосування системного підходу [3; 4; 6], вважаючи, що їх сукупність у суспільстві функціонує у вигляді соціаль-

но-економічної системи, характерними рисами розвитку якої є:

- комплексність проблем і необхідність їх вивчення в єдності технічних, економічних, соціальних, психологічних, управлінських та інших аспектів;
- ускладнення розв'язуваних проблем і об'єктів;
- зростання кількості зв'язків між об'єктами;
- динамічність зміни стану системи;
- дефіцитність ресурсів;
- глобалізація процесів функціонування та розвитку системи;
- посилення ролі людського фактора в управлінні та ін.

Перелічені риси зумовлюють неминучість застосування системного підходу, оскільки тільки на його основі можна забезпечити належну якість управлінських рішень.

Системний підхід – це методологія дослідження об'єктів як систем. Система складається з двох складових: 1) зовнішнього оточення, що включає в себе вхід і вихід системи, зв'язок із зовнішнім середовищем і зворотний зв'язок; 2) внутрішні структури, тобто сукупності взаємозалежних компонентів, що забезпечують процес впливу суб'єкта управління на об'єкт, трансформації входу системи в її вихід і досягнення цілей системи.

З позицій системного підходу, соціально-трудові відносини необхідно розглядати одночасно в двох аспектах:

- 1) у статичі – з погляду структури й змісту системи, її суті й форми організації;
- 2) у динаміці – як процес з трансформації входу системи в її вихід, тобто як функцію управління з метою досягнення місії та реалізації цілей системи.

У зв'язку із цим соціально-трудові відносини як система мають дві форми існування. Перша – фактичні соціально-трудові відносини, що функціонують на об'єктивному та суб'єктивному рівнях і є проявом динамі-

чних процесів у системі. Друга – соціально-трудові правовідносини, які є проекцією фактичних соціально-трудових відносин на інституційний, законодавчий, нормотворчий рівні, тобто відображають статичний аспект системного підходу. У сучасних соціально-економічних умовах обом цим формам притаманний ряд проблем, але варто зазначити, що фактичні соціально-трудові відносини останнім часом значно випереджають у своєму розвитку соціально-трудові правовідносини. В цій ситуації можна визначити як позитивні, так і негативні аспекти.

Узагальнивши існуючі підходи, можна визначити такий склад елементів системи соціально-трудових відносин [3, с. 217; 5, с. 162; 9, с. 48]:

- сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин;
- рівні і предмети соціально-трудових відносин;
- принципи і типи соціально-трудових відносин;
- структура і механізми соціально-трудових відносин.

“Сторони” і “суб'єкти соціально-трудових відносин” у сучасних наукових школах трудового напряму не завжди розрізняються як окремі поняття. Найчастіше розглядаються тільки суб'єкти цих відносин.

Погоджуємось з А. Колотом [6] стосовно того, що сторонами соціально-трудових відносин потрібно вважати первинних носіїв інтересів та прав у соціально-трудовій сфері. До них відносять найманих працівників, роботодавців і державу.

Суб'єктами соціально-трудових відносин є окремі особи, організації, органи державного управління та місцевого самоврядування, які безпосередньо взаємодіють у соціально-трудовій сфері. До них належать наймані працівники, об'єднання найманих працівників (профспілки, профспілкові об'єднання), роботодавці, об'єднання роботодавців (спілки, федерації роботодавців), органи державного управління та місцевого самоврядування, посередницькі органи у соціальному діалозі (Національна тристороння соціально-економічна рада, Національна служба посередництва і примирення), інші суб'єкти, які можуть виконувати додаткові функції (експертні, навчальні тощо).

Виділення в системі соціально-трудових відносин їх сторін дає змогу чітко визначити функції, права та повноваження суб'єктів, оскільки, наприклад, держава може виступати в ролі роботодавця, гаранта прав у соціально-трудовій сфері, колективні органи соціального діалогу включають представників, що виражають нерідко протилежні інтереси. На жаль, такий диференційований підхід поки що не знайшов відображення у вітчизняному трудовому законодавстві.

Рівні існування соціально-трудових відносин здебільшого розглядаються у двох площинах:

1. Залежно від кількості учасників:
 - індивідуальні – взаємодіють окремі особи (роботодавці та наймані працівники в різних комбінаціях);
 - групові – взаємодіють соціальні групи (об'єднання найманих працівників, роботодавців, органи державного управління та місцевого самоврядування, посередницькі органи в соціальному діалозі);
 - комбіновані – взаємодіють окремі особи, соціальні групи в різних комбінаціях.

2. Залежно від якісних характеристик учасників:

- на рівні підприємств, організацій, установ – це відносини між окремими працівниками, їх об'єднаннями, роботодавцями, з іншими підприємствами відповідної галузі;
- на рівні адміністративно-територіальних одиниць (міста, області, автономної республіки) – це відносини між підприємствами, організаціями, установами, об'єднаннями найманих працівників та роботодавців, місцевими органами державного управління і самоврядування, що діють у межах певної території;
- на загальнодержавному рівні – це відносини між об'єднаннями роботодавців, найманих працівників, центральними органами державної влади, посередницькими організаціями;
- на міжнародному рівні – відносини загальнодержавних об'єднань найманих працівників та роботодавців, органів державної влади з іншими державами та міжнародними організаціями у сфері соціально-трудових відносин (Міжнародна організація праці тощо);
- на варіативному рівні – відносини, які не відповідають вищенаведеним класифікаційним характеристикам. Наприклад, коли особа звертається до міжнародних організацій, або підприємство взаємодіє з центральними органами виконавчої влади задля вирішення проблем у соціально-трудовій сфері.

Предметами соціально-трудових відносин виступають явища або проблемні ситуації, на регулювання яких вони спрямовані. У зв'язку із цим конкретний зміст предмета соціально-трудових відносин безпосередньо залежить від їх рівня.

На рівні підприємства предметом індивідуальних соціально-трудових відносин можуть виступати питання поділу та кооперування праці, трудового змагання тощо. Групові соціально-трудові відносини виникають з приводу організації, оплати, умов праці, атестації персоналу.

На рівні адміністративно-територіальних одиниць до предметів соціально-трудових відносин можна віднести проблеми збереження й створення робочих місць, розвитку інфраструктури регіональних ринків праці, підвищення якості робочої сили, створення сприятливого інвестиційного клімату.

Предметом соціально-трудових відносин на загальнодержавному рівні є основні принципи й норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема, щодо гарантій праці й забезпечення продуктивної зайнятості; державного протекціонізму на ринку праці; сприятливих умов підприємницької діяльності; підтримки національного виробника; мінімальних гарантій оплати праці та доходів населення; розміру інших мінімальних соціальних гарантій; соціального страхування; режиму праці й відпочинку; умов та охорони праці, збереження навколишнього природного середовища тощо.

На міжнародному рівні предметом соціально-трудових відносин є гарантії та захист прав людини (як працівника, так і роботодавця) у сфері праці, сприяння колективному договірному процесу, запобігання соціальним потрясінням, встановлення і збереження соціальної злагоди.

О. Грішнова [3] доповнює рівневу предметну структуру соціально-трудових відносин їх змістовними предметними блоками, що дає змогу комплексно дослідити сутність і чітко визначити функціональну спрямованість цих відносин.

За змістом соціально-трудові відносини поділяються на такі предметні групи:

- соціально-трудові відносини формування й відтворення людського капіталу, що виникають з приводу: підтримання кваліфікації; захисту здоров'я працівників; житлово-побутового забезпечення (надання житла, побутових приміщень і послуг, організація та оплата харчування, пільги для членів сім'ї працівника) тощо;
- соціально-трудові відносини забезпечення зайнятості, що включають такі питання: прийом на роботу і звільнення; соціальні гарантії; додаткове пенсійне забезпечення; забезпечення повної і продуктивної зайнятості; мотивація праці, стимулювання ефективної праці й виробничої творчості; вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів та конфліктів;
- соціально-трудові відносини у сфері безпосереднього здійснення праці охоплюють такі питання: умови праці; забезпечення належного стану виробничого середовища; організацію і нормування праці; захист від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань; дисципліна праці тощо;

- соціально-трудові відносини, пов'язані з оплатою праці та власністю, включають такі питання: оплата праці (мінімальні гарантії, процедури встановлення й захисту, заохочення, компенсації, надбавки, доплати); участь працівників у власності підприємства; матеріальна відповідальність за завдані збитки.

Основним принципом системи соціально-трудових відносин є законодавче забезпечення прав у соціально-трудовій сфері, визначення об'єктів, суб'єктів, порядку їх взаємодії, а також контроль за дотриманням цих прав. Реалізуються ці принципи в процесі прийняття і виконання законодавства у соціально-трудовій сфері, а також функціонування та взаємодії державних інститутів у сфері зайнятості населення, регулювання ринку праці, контролю за дотриманням законодавства про працю. Тобто держава, по суті, є каталізатором формування та розвитку системи соціально-трудових відносин.

У працях вітчизняних і зарубіжних учених, присвячених соціально-трудовим відносинам, серед принципів їх функціонування виділяють також солідарність, субсидіарність, партнерство [3; 6].

Н. Єсинова зараховує до принципів соціально-трудових відносин також усезагальність, адресність та інтегрованість соціального захисту населення [4, с. 89], із чим не можна погодитись, оскільки тоді за аналогією сюди потрібно також включити і принципи зайнятості населення, організації оплати праці та інших напрямів діяльності, що належать до соціально-трудової сфери.

Тип соціально-трудових відносин визначається їхнім характером, а саме тим, яким чином приймаються рішення в соціально-трудовій сфері. Важливу роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграють принципи рівності або нерівності прав і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин. Від того, якою мірою і яким чином комбінуються ці базисні принципи, залежить конкретний тип соціально-трудових відносин.

Наведені вище принципи є основою формування таких типів соціально-трудових відносин, як солідарність, патерналізм, субсидіарність, партнерство, конфлікт, дискримінація.

Найважливіша і визначальна роль у формуванні системи соціально-трудових відносин належить державі, що підтверджується багатовіковою практикою безпосередньої участі держави в регулюванні відносин у сфері праці. Якщо звернутися до досвіду Великобританії, то ще з другої половини XIV ст. держава започаткувала регулювання заробітної плати, встановивши її верхні межі після того, як кількість населення країни і трудових ресурсів зменшилася через епіде-

мію віспи. Ця практика з деякими відступами та перервами тривала до 1813 р. [10]. Згодом було визнано доцільним регулювати не верхню, а нижню межу доходів працівників і встановити мінімум заробітної плати як державну гарантію.

В історії Франції одним із найперших випадків державного втручання в трудові відносини праці й капіталу, було примушення підприємців м. Ліон підвищити ткачам-надомникам плату за їхню роботу. Порушення цієї угоди призвело до повстання ліонських ткачів 1830 р.

Започаткування соціального страхування працівників за обов'язкової участі роботодавців у Пруссії за часів О. фон Бісмарка у 80-х рр. XIX ст. стало визначальною віхою в практиці регулювання відносин між працею та капіталом [2].

Середині XIX ст. ознаменувалася становленням у багатьох європейських країнах "манчестерської" системи економічного лібералізму (від імені манчестерської економічної школи), відповідно до якої держава мала здійснювати мінімальне втручання у відносини у сфері праці [6, с. 61]. Припускалося, що трудові відносини, як і інші відносини в економіці ринкового типу, мають оптимізуватися на основі ринкового саморегулювання та індивідуальних трудових договорів між найманими працівниками і роботодавцями. Це означало, що купівля-продаж товару "робота сила" мала здійснюватися подібно до того, як відбувається купівля-продаж товарів виробничого чи іншого призначення на вільному ринку без втручання держави.

У XX ст. дослідження в галузі регулювання ринкової економіки і, зокрема, її соціально-трудої сфери набули значно більшої активності. Так, представники кейнсіанської школи дійшли висновку стосовно необхідності посилення ролі держави в регулюванні соціально-економічних процесів, що пов'язано: по-перше, з внутрішніми вадами самого ринкового господарства та необхідністю перегляду уявлення про всеохопну роль концепції "економічної людини", коли людина виступає як суб'єкт постійної максимізації корисності або як "обчислювач" задоволень і неприємностей. Стає очевидним, що інституціональні, соціальні, духовні, психологічні та інші чинники досить сильно впливають на мотивацію суб'єктів ринкової економіки. Крім того, були виявлені істотні недоліки ринку як саморегулювальної системи. Теоретично доведена необхідність ряду умов для створення досконалого ринку, серед яких можна назвати: значний і регулярний попит; необмежену кількість учасників господарської діяльності; абсолютну мобільність чинників виробництва; вільну конкуренцію серед покупців та продавців; наявність повної вірогідної інформації в

учасників конкуренції. Досягти всіх цих та інших необхідних умов з метою створення досконалого ринку на практиці майже неможливо [1].

Сучасні уявлення про роль і напрями державного впливу на економіку ринкового типу, зокрема, на її соціально-трудої сфери, визначила концепція соціальної держави, в основу якої покладена теорія загального добробуту як одна із складових неокласичної економічної теорії. Її засновником є Г. Сіджвик (1838–1900 рр.). Він, критично проаналізувавши доктрину "природної свободи", згідно з якою кожний індивід, прагнучи задовольнити власні потреби, водночас служить на користь усього суспільства, навів приклади, коли користь, що отримується власником, перевищує його реальний внесок у сукупний суспільний продукт і коли ця доктрина стосується лише найбільш ефективного виробництва багатства, замовчуючи при цьому про ефективний і справедливий розподіл. На його думку, більш рівномірний розподіл створеного багатства підвищує загальний рівень добробуту. За Г. Сіджвиком, система "природної свободи" породжує конфлікти не тільки між приватними та суспільними інтересами, а й у межах суспільного інтересу: між сьогодишньою вигодою та потребами майбутніх поколінь [5, с. 73].

А. Пігу (1877–1959 рр.) розвинув теорію загального добробуту. У своїй праці "Економічна теорія добробуту" (1932 р.) він запропонував поняття "національний дивіденд" (синонім національного доходу) як показник не тільки ефективності суспільного виробництва, а й рівня суспільного добробуту. Він обґрунтував тезу Г. Сіджвика про те, що передача частини доходу від багатих бідним збільшує суму загального добробуту. А. Пігу вважав, що досягнення максимуму національного дивіденду можливе завдяки дії двох сил, що доповнюють одна одну – корисного приватного інтересу та втручання держави як виразника інтересів суспільства [7, с. 143].

Вагомим внеском у розвиток концепції соціальної держави стало виникнення теорії ордолібералізму, засновником якої був В. Ойкен (1891–1950 рр.), який вважав, що найважливішим завданням нової індустріалізованої економіки з глибоким розподілом праці має бути формування дієздатного і гідного людини господарчого ладу, що ефективно функціонує. Цей порядок не повинен бути обмеженим ні ринковими відносинами, ні плановими [8, с. 302]. Розвивали цей напрям досліджень також Ф. Бем, В. Репке, О. Росту, А. Мюллер-Армак.

А. Мюллер-Армак (1901–1978 рр.) ввів у науковий обіг термін "соціальне ринкове господарство" (1947 р.) [5, с. 82]. Основним елементом моделі соціального ринкового

господарства він вважав людиною. Модель соціального ринкового господарства розумілася ним як відкрита динамічна система, метою якої було приведення принципу свободи ринку у відповідність з принципом соціального вирівнювання.

IV. Висновки

Отже, у сучасних соціально-економічних умовах соціально-трудові відносини сформувались у вигляді цілісної системи з досить усталеною структурою, провідна роль держави в якій визначається сформованим у Європі до середини XX ст. теоретичним підґрунтям для зародження нової парадигми економічної та соціальної політики, що поєднує принципи "свободи ринку" та соціального вирівнювання в понятті "соціальне ринкове господарство".

Література

1. Агапон І.І. История экономической мысли : курс лекций / И.И. Агапон. – М. : ТАНДЕМ : ЭКМОС, 1998. – 248 с.
2. Бартенев С.А. История экономической мысли в вопросах и ответах : учеб.-метод. пособ. / С.А. Бартенев. – М. : Юрист, 1998. – 139 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
4. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособ. / Н.И. Есинова. – К. : Кондор, 2003. – 464 с.
5. Жуков В. Соціальне партнерство в Україні : навч. посіб. / В. Жуков, В. Скурятівський. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – 200 с.
6. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2005. – 230 с.
7. Майбура Е.М. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров / Е.М. Майбура. – М. : Дело : Вита-Пресс, 1996. – 544 с.
8. Ойкен В. Основы национальной экономики / В. Ойкен. – М. : Экономика, 1996. – 351 с.
9. Экономика труда и социально-трудовые отношения / [под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой]. – М. : Изд-во МГУ, 1996. – 623 с.
10. Янжул И. Английская свободная торговля / И. Янжул. – М. : Луч, 1976. – 287 с.

Жадан О.В. Роль держави в системі соціально-трудових відносин

Анотація. У статті узагальнено науково-теоретичні підходи до визначення сутності і структури системи соціально-трудових відносин. Уточнено роль держави в процесах її становлення та регулювання.

Ключові слова: система соціально-трудових відносин, соціальне ринкове господарство, державне регулювання в соціально-трудовій сфері.

Жадан А.В. Роль государства в системе социально-трудовых отношений

Аннотация. В статье обобщены научно-теоретические подходы к определению сущности и структуры системы социально-трудовых отношений. Уточнена роль государства в процессах ее становления и регулирования.

Ключевые слова: система социально-трудовых отношений, социальное рыночное хозяйство, государственное регулирование в социально-трудовой сфере.

Zhadan O. Role of the state in the system of social and labor relations

Annotation. Scientific and theoretical approaches to determination of essence and structure of the system of social and labor relations are generalized. The role of the state in the processes of its becoming and adjusting is specified.

Key words: system of social and labor relations, social market economy, state adjusting in social and labor sphere.