

**МОДЕРНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН У ТРУДОВІЙ СФЕРІ
НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

В Україні за роки незалежності відбувся значний розрив у потребах розвитку трудової сфери і фактичних перетвореннях. Простежуються негативні тенденції щодо відповідальності держави за вирішення трудових проблем. Правове та інституційне забезпечення не тільки не розвивалося, а певною мірою зробило кроки назад, тому Трудовий кодекс України так і не був ухвалений, а державні інститути скоротили свої повноваження вирішувати проблеми праці та людини праці.

Не простежувалося відповідальності за стан трудового потенціалу та перспективи його розвитку. Незважаючи на значні успіхи української науки щодо розкриття негативних процесів, які відбуваються в системі управління працею, конструктивних та адресних дій з боку держави не було здійснено. Відбулася переорієнтація праці на ринок праці, на його регулювання з цільовою спрямованістю на європейські стандарти. Ринок праці, як підсистема сфери праці, почав трансформуватися без кардинальних змін усієї трудової сфери, внаслідок чого є і очікуються ще значні недоліки у всій трудовій системі. Конкурентоспроможність країни потребує збереження та накопичення людського капіталу і має бути задіяна визначальна роль у даному процесі державних інститутів. Але вони не беруть на себе таких зобов'язань і не несуть відповідальності за нереалізованість цих вимог.

Однак всупереч інерції системи державного та регіонального управління наукові дослідження з трудового напрямку інтенсивно викувалися. Сформувався кілька відомих наукових трудових шкіл під керівництвом А.М. Колота, О.А. Грішної, Л.С. Лісогор, В.В. Близнюк, О.Ф. Новікової, Г.В. Назарової, Ю.М. Маршавіна, О.М. Варецької, І.М. Новак, Г.В. Осового, С.Я. Українця, Л.В. Шаульської.

Практично щороку в Київському національному економічному університеті ім. Вадима Гетьмана проходять міжнародні конференції з проблем праці у XXI столітті, глобальних і національних викликів у світі праці з концентрацією уваги на науці про працю, соціально-трудова відносини. Представники науки та освіти держслужби України, країн СНД, а також представники МОП та профспілки є активними учасниками обговорень і дискусій з проблем праці, соціальної політики, соціальних інновацій тощо.

Рекомендації таких конференцій подаються до Кабінету Міністрів України, Мінсоцполітики України та до Комітету Верховної Ради України з питань соцполітики, зайнятості та пенсійного забезпечення, Адміністрації Президента України та ін. Але очікуваної позитивної реакції від органів і структур влади немає і трудова сфера не виходить зі стану стагнації.

Цінність праці й цінність людини праці та їх трансформації в українському суспільстві слабо досліджуються, не розвиваються і не затребуються на практиці. Перевага питанням якості ринку праці, який має прямий зв'язок з характеристиками гідної праці, також має бути вбудований у систему праці. Будь-який ринок припускає наявність продукту, який продається. Що є об'єктом продажу на ринку праці? Праця і її носії, які мають певні цінності, якісні та кількісні характеристики. Яка ж цінність праці та цінність людини праці в сучасній Україні? Це ключові, базові характеристики духовності та моральності суспільства, це умова формування та накопичення людського капіталу, це витоки трудової, економічної, підприємницької та інноваційної активності. Якщо праця і людина праці не є цінностями в системі суспільних відносин, тоді наслідки цього трансформуються в низьку ефективність праці та низьку вартість робочої сили, нерозвиненість виробничої демократії і соціальної відповідальності, невисоку якість трудового життя, високий рівень професійних ризиків для життя і здоров'я працівників на виробництві, низький рівень трудових компетенцій та в інші негативні явища.

В Україні простежується стійка тенденція до зниження цінності праці. Причин цьому декілька. За оцінками члена-кореспондента НАН України М.О. Шульги, втрата цінності праці та людини праці пов'язана з орієнтацією на життєвий успіх, коли стратегією людини стає кар'єрне зростання, високий соціальний статус, популярність, навіть всупереч цінностям сім'ї, за рахунок інтенсифікації праці, відмови від відпочинку й ігнорування моральних норм. Втрата цінності праці перетворила її лише на інструмент отримання певних матеріальних благ [6].

У дослідженні, проведеному Інститутом економіки промисловості НАН України з соціальної відповідальності [1],

експерти оцінювали вагомість загроз національній безпеці, пов'язаних із нерозвиненістю соціальної відповідальності. Результати їх оцінки виявилися підтвердженням результатів теоретичних досліджень. Вагомою загрозою національній безпеці стала десоціалізація відносин у трудовій сфері, зниження цінності праці, низька якість трудового життя, нерозвиненість трудових відносин. Так вважають 59% експертів. Таким чином, є усвідомлення значущості цінності праці та виникнення несприятливого стану з його втратою в суспільстві. Але найбільша тривога з приводу цього простежується у наукової громадськості та профспілок. Не будь-яка праця може бути цінністю. Завдяки Міжнародній організації праці в сучасній управлінській практиці почесне місце посідає гідна праця. Фахівці України добре знають зміст гідної праці. В Україні є Програма гідної праці на 2012-2015 рр. [4], яка реалізується на основі Меморандуму між Мінсоцполітики України, всеукраїнськими об'єднаннями профспілок та організацією роботодавців, Міжнародною організацією праці. У короткому розумінні гідна праця – це наявність зайнятості в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності.

Більш розширено трактує гідну працю МОП. Вона в гідну працю включає можливості для роботи, які забезпечують продуктивні та справедливі доходи, безпеку на робочому місці, соціальний захист сім'ї, найкращі перспективи для особистого розвитку і соціальної інтеграції, свободу для людей, організацію та участь у прийнятті рішень, рівність можливостей для жінок і чоловіків.

З методологічних позицій гідна праця оцінюється як цілераціональність, яку ми приймаємо, розуміємо, але дуже слабо впроваджуємо. Чому так відбувається? Та тому, що українській ментальності по духу властива не цілераціональність, а ціннісна раціональність.

Ціннісна раціональність визначається як дія, заснована на вірі в переважну цінність певних форм поведінки незалежно від того, наскільки вони здатні забезпечувати успіх [2].

Ціннісна раціональність реалізується в людській діяльності в системі вимог, у яких індивід вбачає свій обов'язок. Ці ціннісні вимоги виступають як дух людської діяльності. У їх дотриманні людина бачить сенс життя.

Український філософ Г. Сковорода, не знаючи методологічних основ ціннісної раціональності, найкращим чином відобразив її сутність. Він визначав, що людина, створюючи матеріальні й духовні цінності, неодмінно повинна отримувати те, до чого прагне. Праця – це життєствердна основа, не тільки фізична, а й розумова (духовна) діяльність, сутність якої визначається природними ознаками. Праця – це визначальна характеристика і показник добробуту кожної людини. Її результат – продукт споживання, але найбільшу насолоду додає процес, протягом якого ми розкриваємося і самостверджуємося як особистість [3].

Радянська ідеологічна установка на перетворення праці на першу життєву потребу, яку ще добре багато хто пам'ятає, ставила цінність праці до пріоритетних цінностей суспільства. Гідна праця є базою цілераціональності, а не ціннісної раціональності. Цілераціональна дія виникає тоді, коли мета, засоби і результати раціонально зважуються і прораховуються. Це включає розгляд альтернативних засобів досягнення мети, зв'язків між метою і побічними наслідками, відносини різних можливих цілей одна до одної та ін. Цілераціональність є засобом реалізації системи цінностей, а сама вона орієнтована на принцип «граничної корисності». Таким чином, гідна праця є засобом для формування праці як цінності, а також підвищення цінності праці людини. Які ж суб'єкти системи суспільних відносин зацікавлені в тому, щоб в

Україні праця увійшла в систему цінностей людини, суспільства, бізнесу і держави? Це і держава, і суспільство, і бізнес, і людина, і профспілки, які представляють інтереси людини праці. Які переваги отримує кожен суб'єкт системи суспільних відносин від реалізації ціннісної раціональності у трудовій сфері?

Держава, насамперед, за рахунок ефективної праці, трудової та підприємницької активності отримує економічне зростання, ефективну зайнятість, конкурентоспроможного працівника, соціально відповідального підприємця, цивілізований ринок праці з ліквідацією тінювих відносин у трудовій сфері, підвищення зацікавленості у створенні робочих місць, підвищення інноваційної активності, прискорений перехід до нового технологічного укладу та ін.

Суспільство отримує для своїх членів збільшення можливостей гідного життя, зниження рівня бідності, конструктивний діалог і соціальну відповідальність сторін соціально-трудова відносин, зниження соціальної напруженості, високу якість трудового життя.

Роботодавець знаходить високо-ефективного, високопрофесійного, свідомого працівника, сам прагне працювати без тінізації в системі трудових відносин, знижуються трудові конфлікти.

Працівник має високу мотивацію до праці, до високих трудових компетенцій, до конструктивізму відносин із роботодавцем, його праця є продуктивною. У нього високий рівень задоволеності роботою і висока правова грамотність у сфері праці.

Профспілки досягають конструктивного діалогу з держорганами влади та роботодавцями щодо представлення інтересів людини праці, реалізуються ініціативи профспілок у системі колективно-договірних відносин у реалізації Програми в Україні гідної праці щодо захисту прав та інтересів працівників. Але аналіз й оцінка ролі держави в управлінні

працею і культивуванні її цінності показує зовсім невтішні результати. Держава свідомо чи несвідомо скидає із себе відповідальність за трудову сферу. Так, з моменту незалежності України не прийнятий Трудовий кодекс. Зараз він знову очікує на ухвалення Верховною Радою України під №1658 з ініціативи В.Б. Гройсмана, В.М. Папієва, Л.Д. Денисової. Але там немає і згадки про гідну працю, про якість трудового життя. Дуже слабо виписані обов'язки і працівника, і роботодавця, а звідки буде конкретизуватися та розвиватися соціальна відповідальність?

Факт скасування інституціоналізації сфери праці оскаржити неможливо. У 1991 р. в Україні не було Мінсоцполітики України, а функціонував Держкомітет з праці та соціальної політики України. До нього приєднали Мінсоцзахисту України, і це об'єднання стало Міністерством праці та соціальної політики. Потім із назви випадає слово «праця» і залишається Мінсоцполітики України. Ми серед країн СНД єдині, хто не має органу з праці на державному рівні. Разом зі зникненням у назві Міністерства слова «праця» зникають і обов'язки міністерства у трудовій сфері. Із числа покладених на міністерство завдань менше 10% мають відношення до сфери праці.

І остання зміна. З моменту незалежності України у Верховній Раді України функціонував Комітет з питань праці та соціальної політики. А з 2014 р. і тут зникає слово «праця». Тепер комітет називається «з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення». Правове забезпечення регулювання трудової сфери залишається слаборозвиненим. Єдино прийнятим документом у 1999 р. був Указ Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу України на період до 2010 року» [4]. Термін дії закінчився, новий стратегічний документ не був розроблений і прийнятий. Як підсистема в соці-

альній політиці трудова сфера була також в Основних напрямках соціальної політики на 1997-2000 рр. і 2001-2004 рр., схвалених Указами Президента України. Але й тут трудова сфера не знайшла свого продовження і розвитку, тому немає в Україні з 2004 року і правового документа із соціальної політики. Особливу роль відіграли профспілки і роботодавці в боротьбі за становлення відповідальності держави у збереженні та розвитку трудового потенціалу України. У кількох Генеральних угодах між урядом і профспілками України, підписаних сторонами трудових відносин у 90-х роках, було зобов'язання держави розробити, прийняти і реалізувати Стратегію збереження та розвитку трудового потенціалу. Але незважаючи на значущість цього документа і адресність зобов'язань, Стратегія не була прийнята. Потім естафету підхопили роботодавці. Голова спілки промисловців і підприємців А.К. Кінах провів значну організаційну роботу з формування Концепції Стратегії збереження та розвитку трудового потенціалу. На початку з їх ініціативи були проведені конференції за участю роботодавців, профспілок і представників органів місцевої влади в областях України. Потім представники цих областей та представники профспілок роботодавців на державному рівні з органами державної влади та законодавцями двічі проводили конференції та давали дуже конструктивні пропозиції щодо розробки даного документа. Робота була навіть доведена до розробки проекту Закону України «Стратегія збереження і розвитку трудового потенціалу України». Для реалізації цього документа Мінекономрозвитку України підготувало відповідні заходи й визначило обсяг їх фінансування. Але нерозвиненість соціальної відповідальності держави спрацювала і тут. Проект закону не був прийнятий. Отже, щоразу за процедурою відбувався конструктивний соціальний діалог із результатами у вигляді правових документів, які

приймалися і не реалізовувалися або не приймалися.

Висновки. Таким чином, і ринок праці, і зайнятість – це окремі конструкції будинку, що стоять на фундаменті під назвою «праця», який необхідно зробити цінністю людини, суспільства і держави. Неможливо змінювати і робити більш досконалішими окремі блоки будівництва, не зміцнюючи фундаменту. Якими мають бути управлінські дії в цьому напрямі?

1. Забезпечити модернізацію державного управління трудовою сферою, зробивши його органічно вбудованим у господарський механізм.

2. Створити або виділити у структурі діючих органів державного управління реально відповідальних за сферу праці та трудовий потенціал України.

3. У процесі децентралізації управління забезпечити виокремлення у вигляді самостійних структур управління з праці на обласному рівні.

4. У трудовому законодавстві, законодавстві про соціальний діалог, колективних угодах посилити позиції з контролю реалізації законодавчих та договірних положень і затребування відповідальності за їх невиконання.

5. Розширити в системі оціночних показників рейтингу регіону систему трудових показників.

6. Розробити систему стимулювання роботодавців за реалізацію принципів гідної праці, корпоративної культури, впровадження міжнародного стандарту ISO-26000.

7. Розробити та прийняти правові документи України з управління трудовою сферою і трудовим потенціалом.

8. Забезпечити розвиток виробничої демократії.

9. Модернізувати систему суспільних відносин із розвитком соціального

діалогу та соціальної відповідальності в соціально-трудої сфері.

Отже, необхідно забезпечити модернізацію системи суспільних відносин в Україні, націливши їх на прийняття цінності праці та цінності людини праці як базових цінностей українського народу.

Література

1. Диагностика состояния и перспектив развития социальной ответственности в Украине (экспертные оценки): монография / О.Ф. Новикова, М.Е. Дейч, О.В. Панькова и др.; НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2014. – 320 с.

2. Задорожный Г.В. Человекомерный вектор кардинального обновления методологии экономической науки: от политической экономии через философию хозяйствования к глобалистике (К 400-летию политической экономии) / Г.В. Задорожный. – Харьков: ХНУ, 2015. – С. 16-17.

3. Сковорода Г. Повне зібрання творів / Г. Сковорода. – У 2 т. – К.: Дніпро, 1973. – Т.1. – 531с.

4. Указ Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» від 3 серпня 1999 року №95 8/99 // Урядовий кур'єр. – 1999. – №155-156.

5. Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір інноваційний розвиток: у 2-х т. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – 660с.

6. Шульга М.О. Дрейф на узбіччя. Двадцять років суспільних змін в Україні / М.О. Шульга. – К.: ТОВ «Друкарня Бізнесполіграф», 2011. – 448 с.

7. Weber M. Economy and Society / M. Weber. – [vols.1-2]. Vols.1. – New York: Bedminster Press, 1968. – P. 24.

Надійшла до редакції 29.04.2015 р.