

Неллі Тахірівна ГІЗАТОВА,
аспірантка кафедри соціології Інституту
соціальних наук Одеського національного
університету ім. І.І.Мечникова

Теоретико-методологічні аспекти дослідження соціально-партнерських відносин у суспільстві, що трансформується

Виникнення і розвиток партнерських відносин зумовлені новими соціально-економічними та політичними реаліями, що з'явилися в Україні на початку 90-х років XX століття. Саме соціальне партнерство є тією цивілізованою формою суспільних відносин у соціально-трудовій сфері, яка забезпечує узгодженість і захист інтересів працівників і роботодавців за участю органів державної влади та місцевого самоврядування [1].

Зміст терміна "соціальне партнерство" в науковій літературі є багатозначним. Одні дослідники розглядають його як метод регулювання соціально-трудових відносин, розв'язання спорів між працівниками і роботодавцями [2]; інші стверджують, що це один із найпоширеніших видів корпоративізму [3]; треті характеризують його як складне соціальне явище, су-перечливий суспільний процес [4].

У науковій літературі також існують концепції, які розглядають соціальне партнерство не тільки як відносини в соціально-трудовій сфері, а й у ширшому розумінні – як процес формування соціальної держави. В нашому випадку партнерські відносини будуть розглянуті переважно в соціально-трудовій сфері, де під ними розуміється механізм регулювання договірних відносин між працівниками, роботодавцями та владними структурами на виробничому, регіональному, галузевому й національному рівні.

Суб'єктами соціального партнерства як певного типу соціально-трудових відносин є власники, підприємці та наймані працівники, які вступають на ринку праці у певні відносини з приводу купівлі-продажу робочої сили. Суб'єктами системи соціального партнерства (носіями, які реалізують на практиці її завдання та принципи) є представники робітників, роботодавців, їхні органи та організації; органи влади та їх представники. У рамках системи соціального партнерства всі її суб'єкти виступають як незалежні й рівноправні сторони.

Теоретичною основою дослідження соціального партнерства є концепція соціально-трудових конфліктів і методів їх розв'язання. Епіцентром соціально-трудової конфліктності є конфлікт між двома основними силами: найманою працею та капіталом. Між ними завжди були, є і будуть певні соціально-економічні суперечності. Під впливом різноманітних зовнішніх та

внутрішніх факторів вони можуть згладжуватися або, навпаки, загострюватися, набирати форми жорсткого соціального протиріччя.

Розроблюючи ідею "конструктивного конфлікту", американський дослідник М.Фолет розрізняє три типи розв'язання конфліктів: "домінування", тобто перемога однієї сторони над іншою; "компроміс", тобто згода, досягнута за рахунок взаємних поступок; "інтеграція" – найбільш конструктивний варіант, коли жодна зі сторін нічого не жертвує, обидві лише виграють.

Найповніше ідеї соціального партнерства розроблені та втілені в життя в теоретичній і практичній діяльності Міжнародної організації праці (МОП). За роки свого існування ця організація створила розгорнуту концепцію соціального партнерства і перетворилася на найвищу ланку регуляції трудових відносин на світовому ринку праці. Великий досвід МОП в упорядкуванні соціально-трудових відносин багато в чому сприяв тому, що останнім часом у країнах Заходу багато соціально-трудових проблем розв'язуються на апробованій правовій базі Конвенцій та Рекомендацій МОП.

Створення у 1991 році Українського координаційного комітету сприяння зайнятості населення означувало початок побудови правових засад соціального партнерства в Україні. Наступним кроком стало створення Національної Ради Соціального Партнерства. Наприкінці 1990-х років актуалізувалася проблема регіоналізації соціального партнерства, пошуку шляхів узгодження інтересів партнерів на проміжному регіонально-галузевому та місцевому рівнях. Отже, процес інституціоналізації розпочався "зверху" – на національному рівні, де була створена відповідна правова база, а потім просунувся на регіональний рівень, були створені регіональні НРСП, але відсутність на цьому рівні відповідної правової бази не сприяє розв'язанню конкретних соціально-економічних проблем.

До об'єктивних факторів, які зумовили на певному етапі необхідність формування соціально-партнерських відносин, належать: техніко-технологічні (зростання ролі кваліфікованої праці); соціально-економічні (зростання економічного потенціалу промислово розвинутих країн); суспільно-політичні фактори (соціальна політика як соціальний захист населення); чинник громадянського суспільства, в якому діють різноманітні асоціації, що об'єднують громадян і виражають їхні професійні та громадські інтереси; морально-психологічні фактори (гуманізація суспільних відносин, визнання права кожного громадянина на гідні умови й оплату праці).

Механізм соціального партнерства в Україні розвивається за умов, які суттєво відрізняються від інших країн. Ця специфіка полягає в тому, що Україна охоплена трансформаційними змінами всієї системи суспільних відносин. Ідеться про наявність вкрай поляризованої соціальної структури, несформованість суб'єктів соціального партнерства та їх представників, кризи ціннісно-нормативної системи, зумовлену недотриманням значною частиною населення існуючих соціальних норм та законів. Тому особливої значущості набуває шлях укладення договорів та угод, які виконують різноманітні функції:

– *захисту* для найманих працівників, бо роботодавець не може змінити умови праці на шкоду працівникові;

– *організаційну*, яка означає стандартизацію трудових відносин і наочність витрат на утримання штату;

– *миротворчу*, яка спрямована на те, щоб у період дії угоди не допустити трудових конфліктів і висування нових вимог стосовно питань, включених до угоди.

Закордонні вчені зробили значний внесок в у розроблення механізму регулювання соціальних мікроструктур із урахуванням об'єктивних потреб економіки. Вони розглядають попередження трудових конфліктів як важливий фактор стійкого розвитку економіки та зростання національного добробуту.

Визнаючи неминучість боротьби між трудом і капіталом за умов ринкової економіки, американський соціолог Дж.Комонс зводив її до “конфлікту ринку і праці”, а головну причину конфліктів убачав у нерозвиненості товарно-грошових відносин [5, с. 13] (вузькоекономічний підхід).

Основний постулат теорії Дж.Данлопа, який започаткував застосування системного підходу до вивчення трудових відносин, зводиться до того, що система трудових відносин є відображенням навколишнього середовища, в якому вона виникає, розвивається та функціонує, і характерних особливостей взаємодії між собою організацій працівників, управління та уряду.

Заслугує на увагу точка зору канадського дослідника Х.Вудса, котрий вважає, що трудові відносини є силовими відносинами й у них беруть участь найманий працівник, профспілка, підприємець, менеджмент, суспільство, кожен з яких володіє певною силою: сила працівника у володінні своєю робочою силою та свободи її переміщення. Хоча звичайний працівник практично завжди може бути замінений рівноцінним, окремий найманий працівник має незначну силу на ринку праці, діючи поодиночці.

Грунтуючись на розглянутих теоретико-методологічних позиціях західних науковців, можна погодитись із думкою вітчизняних дослідників, що головною проблемою сучасних соціально-трудова відносин в Україні є пасивність найманих працівників, викликана недовірою до профспілок (їхня “очікувальна” позиція), адміністрації (потенційна загроза звільнення), влади (декларативність соціально-економічних реформ) [6].

На нашу думку, питання може бути розв'язаним тільки в разі визнання прав працівників та готовності підприємств вступити в переговори із об'єднаними працівниками й укласти з ними угоди.

Таким чином, соціальне партнерство є перспективною галуззю дослідження із власним об'єктом, предметом, методологією дослідження сфери соціально-трудова відносин та функціонування соціального механізму їх урегулювання.

Література

1. Михеев В.А. Политика социального партнерства. – М., 1999.

2. На пути к социальному партнерству: развитие социально-трудова отношений в современной России. – М., 1993; Что нужно знать о социальном партнерстве? – М., 1994.

3. Перегудов С.П. Новые экономические структуры и российское государство // Россия и современный мир. – 1996. – № 2(11). – С. 49–58.

4. Ветров А.В. Соперничество или партнерство? – М., 1990.

5. Арсенко А.Г. Социально-экономический механизм регулирования трудовых отношений (на примере США, Канады, Великобритании). – К., 1995.

6. Балабанова Н., Жуков В., Пилипенко В. Социальный диалог. Социальное партнерство. Социальное государство / Под ред. В.Е.Пилипенко. – К., 2002.

Олена Юрївна СНИГОВА,

молодий науковий співробітник відділу економічних проблем охорони праці та соціальної політики
Інституту економіки промисловості НАН України

Соціальна справедливість в оцінках населення України (за результатами соціологічного опитування)

Соціальна справедливість є однією з базових цінностей соціальної держави, до розбудови якої прагне Україна. На практиці вона досягається через реалізацію конституційно закріплених соціальних прав та задоволення соціальних потреб людини у гідному рівні життя, соціальному захисті, необхідних соціальних благах тощо. Невизначеність в Україні моделі соціальної держави, яка встановлює механізм реалізації соціальної справедливості, зумовлює високу потребу у з'ясуванні думок населення щодо основних складових моделі соціальної держави, участі держави у процесах регулювання соціально-економічного буття, засобів та методів виконання обов'язків держави для забезпечення певного рівня добробуту всім членам суспільства, встановленні соціальної справедливості.

Таку змогу надало вибіркове обстеження населення країни за програмою “Базова захищеність населення України”, яке проводилось Державним комітетом статистики України спільно з Міжнародною організацією праці у 2000, 2002 та 2003 роках. Регулярність проведення обстежень дала підстави віднести їх до розряду соціально-економічного моніторингу. Дослідженням у 2000 році було охоплено 8200, 2002-го – 9400, а 2003-го – 9398 респондентів з усіх регіонів України. Вибіркова сукупність формувалася таким чином, щоб пропорційно представити всі основні верстви населення України, тому вона репрезентативна для України та окремих її областей.

Орієнтирами здійснення справедливої соціальної політики держави є соціальні цінності, які підтримуються більшістю населення. Значущість і

Неллі Тахірівна ГІЗАТОВА,
аспірантка кафедри соціології Інституту
соціальних наук Одеського національного
університету ім. І.І.Мечникова

Теоретико-методологічні аспекти дослідження соціально-партнерських відносин у суспільстві, що трансформується

Виникнення і розвиток партнерських відносин зумовлені новими соціально-економічними та політичними реаліями, що з'явилися в Україні на початку 90-х років XX століття. Саме соціальне партнерство є тією цивілізованою формою суспільних відносин у соціально-трудовій сфері, яка забезпечує узгодженість і захист інтересів працівників і роботодавців за участю органів державної влади та місцевого самоврядування [1].

Зміст терміна "соціальне партнерство" в науковій літературі є багатозначним. Одні дослідники розглядають його як метод регулювання соціально-трудових відносин, розв'язання спорів між працівниками і роботодавцями [2]; інші стверджують, що це один із найпоширеніших видів корпоративізму [3]; треті характеризують його як складне соціальне явище, су-перечливий суспільний процес [4].

У науковій літературі також існують концепції, які розглядають соціальне партнерство не тільки як відносини в соціально-трудовій сфері, а й у ширшому розумінні – як процес формування соціальної держави. В нашому випадку партнерські відносини будуть розглянуті переважно в соціально-трудовій сфері, де під ними розуміється механізм регулювання договірних відносин між працівниками, роботодавцями та владними структурами на виробничому, регіональному, галузевому й національному рівні.

Суб'єктами соціального партнерства як певного типу соціально-трудових відносин є власники, підприємці та наймані працівники, які вступають на ринку праці у певні відносини з приводу купівлі-продажу робочої сили. Суб'єктами системи соціального партнерства (носіями, які реалізують на практиці її завдання та принципи) є представники робітників, роботодавців, їхні органи та організації; органи влади та їх представники. У рамках системи соціального партнерства всі її суб'єкти виступають як незалежні й рівноправні сторони.

Теоретичною основою дослідження соціального партнерства є концепція соціально-трудових конфліктів і методів їх розв'язання. Епіцентром соціально-трудової конфліктності є конфлікт між двома основними силами: найманою працею та капіталом. Між ними завжди були, є і будуть певні соціально-економічні суперечності. Під впливом різноманітних зовнішніх та

внутрішніх факторів вони можуть згладжуватися або, навпаки, загострюватися, набирати форми жорсткого соціального протиріччя.

Розроблюючи ідею "конструктивного конфлікту", американський дослідник М.Фолет розрізняє три типи розв'язання конфліктів: "домінування", тобто перемога однієї сторони над іншою; "компроміс", тобто згода, досягнута за рахунок взаємних поступок; "інтеграція" – найбільш конструктивний варіант, коли жодна зі сторін нічого не жертвує, обидві лише виграють.

Найповніше ідеї соціального партнерства розроблені та втілені в життя в теоретичній і практичній діяльності Міжнародної організації праці (МОП). За роки свого існування ця організація створила розгорнуту концепцію соціального партнерства і перетворилася на найвищу ланку регуляції трудових відносин на світовому ринку праці. Великий досвід МОП в упорядкуванні соціально-трудових відносин багато в чому сприяв тому, що останнім часом у країнах Заходу багато соціально-трудових проблем розв'язуються на апробованій правовій базі Конвенцій та Рекомендацій МОП.

Створення у 1991 році Українського координаційного комітету сприяння зайнятості населення означувало початок побудови правових засад соціального партнерства в Україні. Наступним кроком стало створення Національної Ради Соціального Партнерства. Наприкінці 1990-х років актуалізувалася проблема регіоналізації соціального партнерства, пошуку шляхів узгодження інтересів партнерів на проміжному регіонально-галузевому та місцевому рівнях. Отже, процес інституціоналізації розпочався "зверху" – на національному рівні, де була створена відповідна правова база, а потім просунувся на регіональний рівень, були створені регіональні НРСП, але відсутність на цьому рівні відповідної правової бази не сприяє розв'язанню конкретних соціально-економічних проблем.

До об'єктивних факторів, які зумовили на певному етапі необхідність формування соціально-партнерських відносин, належать: техніко-технологічні (зростання ролі кваліфікованої праці); соціально-економічні (зростання економічного потенціалу промислово розвинутих країн); суспільно-політичні фактори (соціальна політика як соціальний захист населення); чинник громадянського суспільства, в якому діють різноманітні асоціації, що об'єднують громадян і виражають їхні професійні та громадські інтереси; морально-психологічні фактори (гуманізація суспільних відносин, визнання права кожного громадянина на гідні умови й оплату праці).

Механізм соціального партнерства в Україні розвивається за умов, які суттєво відрізняються від інших країн. Ця специфіка полягає в тому, що Україна охоплена трансформаційними змінами всієї системи суспільних відносин. Ідеться про наявність вкрай поляризованої соціальної структури, несформованість суб'єктів соціального партнерства та їх представників, кризи ціннісно-нормативної системи, зумовлену недотриманням значною частиною населення існуючих соціальних норм та законів. Тому особливої значущості набуває шлях укладення договорів та угод, які виконують різноманітні функції:

– *захисту* для найманих працівників, бо роботодавець не може змінити умови праці на шкоду працівникові;

– *організаційну*, яка означає стандартизацію трудових відносин і наочність витрат на утримання штату;

– *миротворчу*, яка спрямована на те, щоб у період дії угоди не допустити трудових конфліктів і висування нових вимог стосовно питань, включених до угоди.

Закордонні вчені зробили значний внесок в у розроблення механізму регулювання соціальних мікроструктур із урахуванням об'єктивних потреб економіки. Вони розглядають попередження трудових конфліктів як важливий фактор стійкого розвитку економіки та зростання національного добробуту.

Визнаючи неминучість боротьби між трудом і капіталом за умов ринкової економіки, американський соціолог Дж.Комонс зводив її до “конфлікту ринку і праці”, а головну причину конфліктів убачав у нерозвиненості товарно-грошових відносин [5, с. 13] (вузькоекономічний підхід).

Основний постулат теорії Дж.Данлопа, який започаткував застосування системного підходу до вивчення трудових відносин, зводиться до того, що система трудових відносин є відображенням навколишнього середовища, в якому вона виникає, розвивається та функціонує, і характерних особливостей взаємодії між собою організацій працівників, управління та уряду.

Заслугує на увагу точка зору канадського дослідника Х.Вудса, котрий вважає, що трудові відносини є силовими відносинами й у них беруть участь найманий працівник, профспілка, підприємець, менеджмент, суспільство, кожен з яких володіє певною силою: сила працівника у володінні своєю робочою силою та свободи її переміщення. Хоча звичайний працівник практично завжди може бути замінений рівноцінним, окремий найманий працівник має незначну силу на ринку праці, діючи поодиночці.

Грунтуючись на розглянутих теоретико-методологічних позиціях західних науковців, можна погодитись із думкою вітчизняних дослідників, що головною проблемою сучасних соціально-трудова відносин в Україні є пасивність найманих працівників, викликана недовірою до профспілок (їхня “очікувальна” позиція), адміністрації (потенційна загроза звільнення), влади (декларативність соціально-економічних реформ) [6].

На нашу думку, питання може бути розв'язаним тільки в разі визнання прав працівників та готовності підприємств вступити в переговори із об'єднаними працівниками й укласти з ними угоди.

Таким чином, соціальне партнерство є перспективною галуззю дослідження із власним об'єктом, предметом, методологією дослідження сфери соціально-трудова відносин та функціонування соціального механізму їх урегулювання.

Література

1. Михеев В.А. Политика социального партнерства. – М., 1999.

2. На пути к социальному партнерству: развитие социально-трудова отношений в современной России. – М., 1993; Что нужно знать о социальном партнерстве? – М., 1994.

3. Перегудов С.П. Новые экономические структуры и российское государство // Россия и современный мир. – 1996. – № 2(11). – С. 49–58.

4. Ветров А.В. Соперничество или партнерство? – М., 1990.

5. Арсенко А.Г. Социально-экономический механизм регулирования трудовых отношений (на примере США, Канады, Великобритании). – К., 1995.

6. Балабанова Н., Жуков В., Пилипенко В. Социальный диалог. Социальное партнерство. Социальное государство / Под ред. В.Е.Пилипенко. – К., 2002.

Олена Юрївна СНИГОВА,

молодий науковий співробітник відділу економічних проблем охорони праці та соціальної політики Інституту економіки промисловості НАН України

Соціальна справедливість в оцінках населення України (за результатами соціологічного опитування)

Соціальна справедливість є однією з базових цінностей соціальної держави, до розбудови якої прагне Україна. На практиці вона досягається через реалізацію конституційно закріплених соціальних прав та задоволення соціальних потреб людини у гідному рівні життя, соціальному захисті, необхідних соціальних благах тощо. Невизначеність в Україні моделі соціальної держави, яка встановлює механізм реалізації соціальної справедливості, зумовлює високу потребу у з'ясуванні думок населення щодо основних складових моделі соціальної держави, участі держави у процесах регулювання соціально-економічного буття, засобів та методів виконання обов'язків держави для забезпечення певного рівня добробуту всім членам суспільства, встановленні соціальної справедливості.

Таку змогу надало вибіркве обстеження населення країни за програмою “Базова захищеність населення України”, яке проводилось Державним комітетом статистики України спільно з Міжнародною організацією праці у 2000, 2002 та 2003 роках. Регулярність проведення обстежень дала підстави віднести їх до розряду соціально-економічного моніторингу. Дослідженням у 2000 році було охоплено 8200, 2002-го – 9400, а 2003-го – 9398 респондентів з усіх регіонів України. Вибіркова сукупність формувалася таким чином, щоб пропорційно представити всі основні верстви населення України, тому вона репрезентативна для України та окремих її областей.

Орієнтирами здійснення справедливої соціальної політики держави є соціальні цінності, які підтримуються більшістю населення. Значущість і