

Держава та регіони

управлінському процесі та диспропорціями у розвитку суб'єкта та об'єкта управління.

Є доцільним звернути також увагу на досить цікаву спробу реорганізувати свого часу центральні районні лікарні та районні відділи охорони здоров'я в умовах великих міст у територіальні медичні об'єднання.

Така реорганізація була здійснена в багатьох містах колишнього Радянського Союзу, а потім і України в кінці 80-х – на початку 90-х рр. XX ст. у зв'язку з проведенням експериментів із впровадження нового господарського механізму. Територіальне медичне об'єднання повинно було виступати як сторона, що об'єднувала та виражала інтереси медичних закладів району при укладанні угод та договорів на надання медичної допомоги та медичних послуг тим чи іншим контингентам населення (організованим колективам, працівникам промислових підприємств, інших господарств тощо) на умовах госпрозрахунку та самофінансування [1].

Однак фінансові механізми та реалії економічного життя в умовах перехідного періоду не могли забезпечити повне фінансове утримання численних медичних закладів лише за рахунок надходжень коштів промислових підприємств та інших суб'єктів господарювання. В організаційному ж плані створення територіальних медичних об'єднань, які самі теж були великими лікарнями або об'єднаннями поліклініки та лікарні, повторювало створення центральних районних лікарень в умовах адміністративно-командної системи. Проте за роки існування незалежної України, у період становлення та розвитку місцевого самоврядування і його фінансової бази – місцевих бюджетів система управління на районному в містах рівні через територіальні медичні об'єднання не тільки не була ефективною в організаційному плані, але й справляла негативний вплив на функціонування та розвиток закладів охорони здоров'я, що входили до складу районної мережі та були підпорядковані територіальному медичному об'єднанню як органу управління.

IV. Висновки

Дослідження історичної еволюції організації системи управління охороною здоров'я

в Україні свідчить про велику складність як керованої, так і керівної підсистем, значні особливості суб'єктно-об'єктних відносин у цій сфері, підтверджує прагнення владних інституцій протягом тривалого історичного періоду як до розвитку та посилення централізації в управлінні охороною здоров'я, так і до розуміння владою необхідності децентралізації, удосконалення управління охороною здоров'я на територіальному рівні. Останні тенденції, як свідчить проведений аналіз, посилюються на тлі становлення та розвитку місцевого самоврядування.

Література

1. Бідний В.Г. Проблеми і шляхи розвитку медичної допомоги в Україні / В.Г. Бідний. – К. : Задруга, 2001. – 160 с.
2. Гладун З.С. Державне управління в галузі охорони здоров'я / З.С. Гладун. – Тернопіль : Укрмедкнига, 1999. – 312 с.
3. Захарченко Є.М. Реформування системи охорони здоров'я: історичний досвід, чинники середовища, вибір стратегій / Є.М. Захарченко // Проблеми формування регіональної політики в галузі охорони здоров'я : матеріали наукової конференції / [за ред. В.О. Колоденка]. – Одеса : Оф УАДУ, 2001. – Ч. 2. – С. 78–83.
4. Крыштопа Б.П. Менеджер в здравоохранении / Б.П. Крыштопа, И.М. Андреева. – К., 1995. – 181 с.
5. Радиш Я.Ф. Державне управління охороною здоров'я в Україні: генезис, проблеми та шляхи реформування / Я.Ф. Радиш ; [передмова і заг. ред. проф. Н.Р. Нижни]. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – 360 с.
6. Соціальна медицина та організація охорони здоров'я / [під заг. ред. Ю.В. Вороненка, В.Ф. Москаленка]. – Тернопіль : Укрмедкнига, 2000. – 680 с.
7. Экономика здравоохранения : учебное пособие / [под ред. проф. В.З. Кучеренко]. – М., 1996. – 144 с.

УДК 331.101.26

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Алексейчук В.В.

здобувач Харківського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України

Annotation

In the articles found out approaches are in relation to modern directions of forming and development of the system of socially labour partnership in Ukraine.

Анотація

З'ясовано підходи до сучасних напрямів формування та розвитку системи соціально-трудоного партнерства в Україні.

Ключові слова

Державне регулювання, соціально-трудова відносина, соціальне партнерство.

I. Вступ

Важливим фактором і передумовою поширення та розвитку соціального партнерства є проголошення і конституційне оформлення ідеї створення соціальної держави. Після Другої світової війни у конституціях багатьох західних країн сформульовані завдання побудови соціальної держави. У ст. 1 Конституції 1996 р. Україна проголошена як "суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава" [1]. Однак, звичайно, це проголошення означає не реальний факт, а визначення пріоритетних шляхів розбудови української держави.

Формування соціальної держави неможливе без ефективної взаємодії органів державної влади з об'єднаннями й організаціями, які представляють соціально-економічні й політичні інтереси різних груп населення, передусім таких визначальних в економічному аспекті груп, як наймані працівники і роботодавці. Для становлення та розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки важливим є формування саме української національної моделі соціальної взаємодії. Потужним суспільно-політичним чинником становлення в Україні соціальної держави має стати усвідомлення й практична реалізація державною владою, об'єднаннями роботодавців, найманими працівниками, суспільством у цілому основних принципів соціального партнерства.

Питанням формування та розвитку системи соціально-трудового партнерства в Україні приділяли увагу Ю. Зайцев, А. Базилюк, В. Жуков, В. Скуратівський, М. Бутко, М. Мурашко, В. Гуляєв та ін.

Проте соціально-економічні засади та напрями вдосконалення державного регулювання соціального партнерства в сучасних умовах не здобули свого остаточного визначення.

II. Постановка завдання

Метою статті є визначення напрямів формування та розвитку системи соціально-трудового партнерства в Україні.

III. Результати

Ефективні партнерські відносина владних структур з об'єднаннями роботодавців і найманих працівників, інституалізація цих відносин не лише покращує соціально-економічну ситуацію в країні, але й звільняє державу від багатьох соціальних функцій [2].

Суть соціального партнерства полягає в тому, що це специфічний вид відносин між різними соціальними групами, прошарками й класами, які мають суттєво відмінні соціально-економічні та політичні інтереси. Ці різні інтереси не можуть стати однаковими,

проте можливе їх поєднання, забезпечення певного балансу їх реалізації.

Соціальне партнерство одночасно є і результатом, і активним фактором формування громадянського суспільства, у якому різні соціальні групи, прошарки і класи зі своїми специфічними інтересами створюють свої організації, через які утворюють стійку соціальну спільноту, що забезпечує соціально й політичну стабільність у суспільстві. Соціальне партнерство уособлює собою відмову від будь-яких насильницьких, революційних методів вирішення соціальних суперечностей і орієнтацію на еволюційний шлях розвитку суспільства. Соціальне партнерство заперечує диктатуру будь-якої особи, групи, класу і утверджує суспільний договір, угоду між членами суспільства як основу оптимальної реалізації прав та інтересів різних соціальних груп, прошарків, класів.

Система соціального партнерства має цілком визначене суспільне призначення: створення й діяльність певних органів, запровадження в життя гуманістичних ідей і принципів регулювання соціальних і пов'язаних з ними економічних та політичних відносин, розробку, прийняття й реалізацію конкретних взаємовигідних рішень [3]. Суспільне призначення соціального партнерства полягає також і в практичному втіленні узгодженої соціально орієнтованої політики, у сприянні врегулюванню соціальних конфліктів, подоланню кризових явищ та в кінцевому підсумку зростанню якості життя громадян країни в найширшому розумінні [4].

Для успішного виконання своїх суспільних функцій система соціального партнерства повинна включати в себе такі елементи:

- сукупність постійних і тимчасових дво-, три- і багатосторонніх органів, що формуються представниками різних груп, прошарків, класів (у випадку соціально-трудового партнерства – найманих працівників та роботодавців), а також виконавчої влади і здійснюють взаємодію між ними на різних рівнях регулювання соціально-економічних відносин (національному, регіональному, галузевому, рівні підприємств та їх підрозділів);
- сукупність різних спільних документів (колективних договорів, угод, рішень, ухвал тощо), які ці органи схвалюють на основі взаємних консультацій, переговорів між зацікавленими сторонами і беруть до виконання;
- відповідні традиції, форми взаємодії, співвідношення вказаних органів і порядок, послідовність розробки й виконання, пріоритетність документів, які вони приймають.

Умови формування й розвитку системи соціально-трудового партнерства в Україні

Держава та регіони

суттєво відрізняються від інших країн такими особливостями:

- Україна тривалий час була охоплена глибокою й “гострою соціально-економічною кризою, яка вразила не лише економіку, а й усі соціальні та політичні інститути одночасно, і сьогодні ледь окреслюється початок стабілізації й покращення становища;
- ринкові відносини й інститути як необхідна умова широкого розвитку соціального партнерства лише формуються в нашій країні. Соціальна орієнтація ринкової економіки є скоріше декларацією, ніж фактом;
- в Україні сформувалася вкрай поляризована соціальна структура, відбулося неприпустиме для цивілізованих країн майнове розшарування населення. Значна частка населення зневірилася у змінах на краще.

Поляризація пронизує всю систему суспільних відносин: владу маси сприймають не завжди; центр відокремлюється від регіонів; багаті зневажають “невдах” і хизуються своїм багатством; бідні ненавидять багатих; серед підприємців відбувається нежорстка конфронтація; загострюються суперечності всередині підприємств; розмежовуються покоління тощо.

Поляризація досягла такої межі, що загрожує антагонізмами й дезорганізацією суспільства.

Суттєвою перешкодою на шляху цивілізованого соціального партнерства є поширена в Україні корупція, переважання корпоративних інтересів і настроїв, зрощення підприємництва з окремими працівниками структур. Нерідко чиновники в непрямій формі є співвласниками підприємств, мають комерційний дохід і, відповідно, надають послуги цьому підприємству. Підприємці потрапляють в умови, далекі від нормальних, законних відносин капіталу і влади. Створюється “зачароване коло”: держава не захищає інтереси підприємців, підприємці не дотримуються законів. Меншою мірою, але це стосується й інших громадян.

У країні виник своєрідний клас псевдовласників – працівників підприємств, які володіють невеликими пакетами акцій і не можуть вплинути на рішення керівництва. Реальна влада перебуває в руках директорського корпусу, який хоча й не має в розпорядженні контрольного пакета акцій, повністю визначає політику підприємств як у сфері виробництва, так і в галузі розподілу прибутку. Феноменом перехідної економіки є різноспрямованість особистих інтересів директорату й соціально-економічної ефективності діяльності підприємств.

В індустріально розвинутих країнах процесу соціальних змін успішно сприяв загальний стратегічний напрям перетворень

включно з ідеєю формування системи соціального партнерства в широкому розумінні, тобто такої, яка охоплює не лише соціально-трудові відносини, але й політичну та духовну сфери суспільства. Це виражалось і у створенні правової бази соціального партнерства на всіх рівнях, починаючи з міжнародного. В Україні не просто запізнюється законодавче забезпечення системи партнерських відносин, але й склалася стійка практика ігнорування, невиконання чинних законів різними суб'єктами, починаючи з органів державної влади. За умов, коли повсюдно ігноруються державні закони, важко сподіватися на дієвість і чинність договорів та угод. Держава як роботодавець в особі її виконавчих органів нерідко не виконує свої зобов'язання за угодами соціально-трудового партнерства, є боржником найманих працівників, а отже, не може бути об'єктивним незалежним посередником між роботодавцями та профспілками.

Особливістю українських умов є неформованість суб'єктів соціального партнерства та їх представників. Всі партнери (державна, працівники, роботодавці) існували й раніше, однак реально вони були елементами єдиної адміністративно-планової системи. За умов кризи, безробіття, зубожіння працюючого населення працівники (навіть об'єднані профспілками) не можуть реально протистояти роботодавцям, серед яких найпотужнішим є держава.

Держава, виступаючи одночасно з трьох позицій – власника, адміністратора й гаранта інтересів громадян – сьогодні нерідко експлуатує найманого працівника більшою мірою, ніж приватні підприємці. Зокрема, це виявляється в надзвичайно низькому рівні оплати праці (у тому числі висококваліфікованої) на державних підприємствах (передусім, у галузях освіти, культури, охорони здоров'я, науки).

Здебільшого втратили довіру в громадян профспілки та їх лідери, які вже мало ким сприймаються як виразники інтересів трудящих. Федерація профспілок України не має реальної соціальної підтримки, існує переважно за рахунок комерційного використання успадкованої від СРСР власності, а не за рахунок членських внесків. Нові організації профспілок слабкі й роз'єднані. У сфері малого бізнесу, у тіньовій економіці організацій найманих працівників немає як таких.

Поширеність “тіньової” економіки в Україні також не сприяє розвитку соціального партнерства. На таких підприємствах, як правило, не дотримуються норми трудового законодавства, зокрема про охорону праці та соціальні гарантії, не сплачуються податки, не реєструються трудові угоди тощо. Працівники тут розглядаються виключно як

трудові ресурси виробництва, єдиною метою якого є отримання прибутку.

Суттєвою перешкодою для становлення соціального партнерства стає розмивання ціннісно-нормативної системи суспільства, зумовлене масовим порушенням законів і соціальних норм. Це є і наслідком, і причиною подальшого наростання відчуження людини від суспільства, державного управління і низького авторитету державних інституцій. Нові, як і вже діючі, закони, укази, постанови не можуть бути сприйняті, засвоєні, реалізовані на практиці в стислі терміни. Держава вже не сприймається як єдність законодавчої й виконавчої влади; різні групування при владі скоріше вирішують свої корпоративні інтереси, ніж виконують державні функції. Це суттєво підриває авторитет владних структур, не сприяє поширенню практики соціального партнерства.

Зазначені особливості української дійсності актуалізують завдання розвитку соціального партнерства і свідчать, що партнерські відносини в нашій країні розвиваються в набагато складніших умовах порівняно з іншими країнами. У зв'язку з цим потрібен наполегливий цілеспрямований пошук оптимальних моделей соціального партнерства стосовно наших умов, розробка ефективного механізму взаємодії партнерів.

За нашим дослідженням, на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України основними факторами, що створюють умови для оптимального збалансування та реалізації інтересів суб'єктів соціально-трудового партнерства, має стати саме подолання перешкод на шляху його розвитку, викликаних зазначеними вище особливостями.

Найпотужнішим чинником впливу держави на розвиток соціального партнерства (як і його результатом) є створення сприятливого економічного клімату, зокрема, шляхом послаблення податкового тиску і боротьби з корупцією, що призведе до оздоровлення національної економіки, її детінізації та поступового подолання наслідків кризи.

Підвищення доходів населення загалом, і насамперед трудових доходів, подолання бідності, створення умов для розвитку середнього класу має стати пріоритетним завданням держави. Державний протекціонізм на ринку праці, його соціалізацію, суттєве підвищення розмірів оплати праці в держбюджетних організаціях слід розглядати як важливу передумову узгодження інтересів суб'єктів соціально-трудового партнерства.

Окремим масштабним завданням державного управління слід вважати оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корумпованості, забезпечення законності й правопорядку, відновлення довіри до державних інститутів та держслужбовців.

Профспілки повинні стати реальними виразниками інтересів працівників. За органами влади – профспілками, владою і роботодавцями (і суспільством у цілому) має бути визнане право боротися за встановлення вигідніших (порівняно з необ'єднаними у профспілки працівниками) умов праці та її оплати для членів профспілок. Працівник повинен мати реальну мотивацію членства в профспілках, зокрема, можливість вигідніше колективно продати свої трудові послуги.

Оскільки в найближчій перспективі нерационально розраховувати на демонополізацію ринку праці (це можна вважати завданням соціально-трудового партнерства на майбутнє), поки що потрібно орієнтуватися на таку рівновагу на ринку праці, за якої монополія (монопсонія) покупців трудових послуг – роботодавців була б урівноважена об'єднаною (профспілковою) монополією продавців.

Через системні деформації в економіці колективні угоди на мікроекономічному рівні не можуть бути ефективним інструментом регулювання ціни на трудові послуги. Основним інструментом встановлення цієї ціни мають стати угоди на вищих рівнях соціального партнерства (так звана континентальна європейська модель регулювання ринку праці і, відповідно, відкрита модель профспілкового руху).

Ці угоди повинні вийти за межі регулювання лише тарифної частини заробітної плати, перейшовши до принципу комплексного регулювання оплати праці. Необхідно також відмовитися від рекомендаційного характеру угод, хоча не можна і жорстко встановлювати параметри заробітної плати, не враховуючи особливості конкретних підприємств. Угода повинна визначати певну методику, задавати алгоритм визначення рівня заробітної плати залежно від досягнення конкретних чітко означених економічних параметрів діяльності підприємства.

Для врівноваження і збалансування інтересів суб'єктів соціального партнерства наймані працівники і їх представники – профспілки – мають чимось компенсувати роботодавцям і державі підвищення ціни на трудові послуги. Приваблива, але абстрактна мета – соціальна злагода – мало надихає роботодавців на поступки. Підвищення продуктивності праці й кінцеві результати роботи підприємства залежать не лише від працівників, але й від рівня управління та забезпечення виробничого процесу. Зустрічні обов'язки працівників мають бути такими самими конкретними, як і обов'язки роботодавців з підвищення заробітної плати.

IV. Висновки

Отже, сучасний стан відносин соціальних партнерів у сфері праці слід охарактеризувати як переважання формальних (ритуальних) процедур соціально-трудового парт-

нерства, які не мають вагомих реальних економічних наслідків. Зазначені чинники розвитку соціально-трудового партнерства потрібно перетворити на конкретну програму дій соціальних партнерів. Необхідно розробити концепцію соціально-трудового партнерства для періоду стабілізації й економічного зростання, що почалися останніми роками.

Для забезпечення ефективного розвитку системи трипартизму необхідне послідовне поширення ідеології й технології соціально-трудового партнерства, впровадження у свідомість і в практику роботи всіх суб'єктів ринку праці – державних, підприємницьких, профспілкових структур – ідеї справедливого соціального договору, а не соціальної конфронтації. Необхідна велика робота з формування повноправних органів – сторін соціально-трудового партнерства.

Державною владою і місцевим самоврядуванням мають бути сформовані такі умови, які заохочували б учасників соціально-трудового партнерства до врегулювання

соціально-трудових відносин шляхом усіх вищезазначених кроків. Зокрема, потрібно створити механізм, який би пов'язував можливість державних і муніципальних преференцій (бюджетних кредитів, податкових пільг, державних замовлень) з рівнем ефективності соціально-трудових відносин на конкретному підприємстві.

Література

1. Конституція України. – К.: Парламентське видавництво, 1999. – 22 с.
2. Зайцев Ю.К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: методологія і практика: [монографія] / Ю.К. Зайцев. – К.: КНЕУ, 2002. – 188 с.
3. Базиліук А. Соціальне партнерство як засіб вирішення соціально-економічних проблем / А. Базиліук // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 1. – С. 22–25.
4. Жуков В. Соціальне партнерство в Україні: [навч. посіб.] / В. Жуков, В. Скурятівський. – К.: Вид-во УАДУ, 2001. – 200 с.

УДК 351.82:332.025.12

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТА ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД

Ахмедова О.О.

викладач Донецького державного університету управління

Annotation

The article is devoted the study of theoretical approaches in relation to the state adjusting of economic relations and practical experience of their use in the different countries of the world.

Анотація

Стаття присвячена вивченню теоретичних підходів щодо державного регулювання економічних відносин та практичного досвіду їх використання в різних країнах світу.

Ключові слова

Державне регулювання, теоретичні підходи, економічні відносини.

I. Вступ

Економічні відносини не охоплюють усіх сторін життя суспільства, вони є його складовою та визначають напрямок руху матеріальних ресурсів виробництва, товарів, робочої сили, капіталів. Але водночас вони самі перебувають під впливом інших суспільних відносин: ставлення до праці, підприємництва, трудових традицій, моральних та етичних установок суспільства, його культурного рівня, законодавотворення. Регулювання всієї багатоскладової системи відносин здійснює держава. Вона може повністю контролювати економіку, як це наявне у суспі-

льствах тоталітарного типу; може обмежити своє втручання рядом установ; може взагалі прямо не втручатися у господарські процеси, а впливати тільки побічно. Ось деякі приклади подібних відносин:

- економіка вільного підприємництва (“тотчеризм” – в Англії, “рейганоміка” – у США);
- економіка, що реалізує відоме гасло французького короля Луї-Філіппа: “Збагачуйтеся!”;
- економіка зі значною часткою державного сектора та відповідним впливом його на ринок (наприклад, економіка Італії);
- економіка, ринок якої перебуває під значним впливом державної політики, особливо стимулює якусь галузь або напрям у господарстві (наприклад, Франція початку 90-х рр. ХХ ст.);
- економіка, у якій через всевладдя ринку високі ціни й безробіття;
- соціально орієнтована ринкова економіка (термін Людвіга Ерхарда – ФРН) тощо [1, с. 8–9].

Як бачимо, історія демонструє багато різних варіантів взаємодії економіки та держави.