

## ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

У статті визначено пріоритетні напрями розвитку соціально-трудої сфери, запропоновано мотиваційний механізм державної політики у їх реалізації. Розглянуто основні проблеми соціально-орієнтованої економіки. Висвітлено проблему подолання бідності працюючого населення та запропоновано шляхи її вирішення.

The article outlines the priority areas of social and labor issues, the proposed mechanism of motivational state policy in their implementation. The problems of social-oriented economics are discussed. The problem of overcoming poverty of working population is lighted and offered ways of its decision are offered.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Проведений аналіз доводить, що в умовах глобалізації відбувається уніфікація національних моделей розвитку соціально-трудої сфери. Але, водночас, держави прагнуть враховувати національні особливості та можливості свого соціально-економічного розвитку. Тому, визначення пріоритетів у розвитку соціально-трудої сфери, орієнтованих на стійке зростання соціальних стандартів і соціалізації суспільних відносин, становить актуальну наукову проблему.

**Аналіз досліджень і публікацій останніх років.** Питання розвитку соціально-трудої сфери досліджували багато зарубіжних і вітчизняних учених, серед яких відзначимо Т. Мальтуса, А. Шопенгауера, М. Вебера, Т. Шульцця, Г. Беккера, М. Бердяєва, С. Дятлова й ін. Окремі аспекти розвитку у соціально-трудої сфері розглянуто у різні часи українськими дослідниками М. Туган-Барановським, В. Вернадським, О. Амошою, Т. Кір'ян, А. Колотом, Е. Лібановою та іншими. Більшість наукових здобутків одержано у сфері вдосконалення існуючих доктрин, концепцій та методологічних підходів у напрямі розвитку соціально-трудої сфери з урахуванням трансформаційних змін, що відбуваються у соціально-економічному розвитку України.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** У даній статті проблему розвитку соціально-трудої сфери розглянуто у контексті мотивації працюючого населення до продуктивної праці, як першооснови їх реалізації. Серед багаточисельних напрямів розвитку соціально-трудої сфери, що прописано у нормативно-правових актах України, виділено такі головні пріоритети: подолання бідності, відтворення середнього класу, соціальна відповідальність бізнесу.

**Постановка завдання.** Метою статті є обґрунтування найбільш пріоритетних напрямків державної політики у розвитку соціально-трудої сфери та визначення шляхів їх реалізації через удосконалення механізму мотивації працівників до продуктивної праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Вивчення існуючого українського законодавства, починаючи з Конституції, свідчить про безліч напрямів державної політики у розвитку соціально-трудої сфери. Наведемо деякі приклади. Так, Законом України «Про основи національної безпеки» [1, с.11-15] визначено: необхідність зростання рівня життя і добробуту населення на основі піднесення вартості робочої сили, збалансування продуктивної зайнятості, здобуття якісної освіти, забезпечення умов життєдіяльності, подолання бідності та надмірного майнового розшарування, формування середнього класу тощо. У постанові КМУ «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року» серед стратегічних завдань державної політики (розділ 2 «Забезпечення розвитку людських ресурсів») зазначено, у тому числі: забезпечення повної зайнятості,

подолання бідності, досягнення високих стандартів навчання, поліпшення соціально-трудових відносин, підтримка малого бізнесу і т.д. [2, с.4-8]. Нарешті, Законом України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» проголошено: соціальна справедливість, соціальне партнерство, нарощування освітнього потенціалу, запровадження економічних і матеріальних стимулів, трансформація у сфері зайнятості тощо [3, с.55-62].

Якщо підсумувати лише синтетичні індикатори, що відображають відповідні напрями розвитку соціально-трудової сфери, то їх нараховується більше тридцяти. Тому, в державній політиці достатньо актуальною є проблема вибору пріоритетів у розвитку соціально-трудової сфери. Така проблема стала, наприклад, перед авторами статті при виконанні науково-дослідних робіт: «Перспективні напрями державної політики у сфері соціального розвитку» (2010р.) та «Механізми захисту економічно активного населення в сучасних умовах» (2009р.) [4, с.47-51; 5, с.124-128]. Для цього було враховано напрацювання попереднього дослідження, пов'язаного з обґрунтуванням структури і складу механізму захисту економічно активного населення. За даними власного економіко-соціологічного дослідження, їх порівняння із багаторічними спостереженнями інших наукових шкіл (наприклад, Донецького інституту економіки промисловості НАН України) було зроблено висновок, що в основі механізму захисту працюючих від економічних і професійних ризиків міститься трудова мотивація. Її основними зовнішніми мотиваторами за обраним рангом у сучасних економічних умовах постали: гідна заробітна плата (дохід); гарантована, стабільна зайнятість; сприятливі, безпечні умови праці; формування та використання професійно-кваліфікаційного потенціалу працюючих. При цьому ранг «гарантованої, стабільної зайнятості» є змінним і залежить від економічної надійності підприємства та фінансово-економічного положення в країні. Дані мотиватори виконують не тільки захисну функцію стосовно працюючих, але, виходячи з діючого законодавства, позначені в ньому в числі напрямів розвитку соціально-трудової сфери. Саме вони мають макrorівневі характеристики через відповідні статистичні показники офіційних звітів й моніторингове спостереження. Захищаючи працюючих шляхом трудової мотивації, дані стимули сприяють реалізації інших напрямів розвитку соціально-трудової сфери, формуючи їх ієрархію за причинно-наслідковими взаємозв'язками. Остаточно становлення пріоритетів здійснювалось експертним соціологічним методом. Задля цього було відібрано 14 групових показників, які, виходячи з Концепції гідної праці, проголошеною МОП у 1999р., найбільше забезпечують її стійкість та кореспондують із вітчизняним законодавством:

- соціально-економічний контекст (імідж підприємства);
- інноваційно-технологічна політика на виробництві;
- адекватні заробітки;
- гарантована, стабільна зайнятість;
- сприятливі, безпечні умови праці на виробництві;
- професійне навчання на виробництві;
- подолання бідності працюючого населення;
- справедливе ставлення керівництва до працівників, демократизація соціальних відносин;
- соціальний діалог, соціальне партнерство та соціально-трудові відносини;
- відтворення середнього класу серед працюючого населення;
- корпоративна соціальна відповідальність бізнесу;
- кадрова політика управління персоналом;
- неприпустимість дискримінаційних форм організації праці;
- соціальний захист персоналу [6, с.110-118].

В експертній оцінці приймали участь фахівці Одеського державного центру зайнятості, Головного управління праці та соціального захисту населення Одеської обласної державної адміністрації, їх структури в регіонах області, а також учасники науково-практичних конференцій, що проводились у 2009-2010 роках (оброблено 350 анкет).

Найбільш пріоритетними напрямами державної політики у розвитку соціально-трудової сфери, при одноразовому виборі кожним респондентом показника, визнано:

- подолання бідності працюючого населення (21,7% респондентів);
- створення умов у виробничій сфері для відтворення середнього класу (18,5%);
- корпоративна соціальна відповідальність бізнесу (14,4%).

З решти групових показників кожної з них не набрав більше ніж 5 % виборів респондентів, що не перевищують поріг надзвичайної значущості. При цьому раніше обрані за найбільш високим рангом стимули до мотивованої праці обумовлюють реалізацію відібраних експертами пріоритетних напрямів розвитку соціально-трудової сфери, якими є: подолання бідності працюючого населення; відтворення середнього класу серед працюючого населення; корпоративна соціальна відповідальність бізнесу. З наведеного структура механізму мотивації працюючих щодо реалізації пріоритетних напрямів державної політики у соціально-трудої сфері представлено у вигляді рис. 1.



Рис. 1. Структура механізму мотивації працюючих щодо реалізації пріоритетних напрямів державної політики у соціально-трудої сфері

Проблема подолання бідності працюючого населення є невилковним парадоксом не тільки техногенної цивілізації, але й постіндустріального розвитку країн. Без її подолання не можна досягти високого рівня і якості життя найманих працівників. Так, в країнах ЄС визнано безперспективними: 18% видів робіт за причини низької оплати праці; 17% – через низьку продуктивність праці. Тобто, 35% робочих місць, навіть у розвинених країнах, продукують бідність найманих працівників. На підставі даних статистичної звітності в Україні за рівнем заробітної плати 45,5% працюючих у 2009 році можна віднести до бідної

категорії населення, в тому числі до повної бідності (8,2%), відносної бідності (37,3%). Тому, своєчасним представляється визначення цієї проблеми у вітчизняному законодавстві останніх років в якості найбільш актуальної.

Подоланню бідності сприяє механізм мотивації працюючого населення, розроблений співробітниками НДІ праці, який через реалізацію нормативно-законодавчих актів удосконалює соціально-трудові відносини в частині підвищення мотивуючої ролі оплати і умов праці, професійної кваліфікації, ефективної зайнятості. Ним передбачається реалізація заходів організаційно-інституціонального характеру, соціально-економічних стандартів та інвестиційно-фінансових важелів. Вони спрямовані на: вдосконалення системи оплати праці, оптимізацію прожиткового мінімуму, захист грошових доходів населення від інфляції тощо. Зокрема, на зміну методології та методики визначення розміру прожиткового мінімуму, завдяки:

- перегляду структури нормативів для розрахунку прожиткового мінімуму для усіх категорій населення з урахуванням сьогоdnішніх умов їх проживання;
- зміни набору та співвідношення продовольчих та непродовольчих товарів і послуг відповідно до реальних витрат населення з урахуванням життєвих потреб людини та медичних стандартів;
- розробки методики врахування регіональних та професійних відмінностей при формуванні прожиткового мінімуму.

Побудова соціально-орієнтованої економіки висуває у число вирішальних проблему формування середнього класу, що створює соціально-економічні засади сучасного демократичного суспільства, нагромадженню людського капіталу. За результатами соціологічного дослідження виявлено, що в стратегії відтворення середнього класу важлива роль належить малому підприємству, вдосконаленню його соціально-трудої сфери.

В Україні питома вага МП у 2009р. досягла 93,7% від загальної кількості підприємств, однак, їх частка у ВВП складала лише 16,6%, а у сфері виробництва товарної продукції – біля 5%. Середньомісячна заробітна плата працівників МП у 2009р. становила 58,6% від середньої по Україні, не досягаючи двох прожиткових мінімумів, що є нижньою межею відтворення робочої сили. Це зумовлено тим, що одна частина малих підприємств є збитковими або малорентабельними, а друга – приховує свої доходи, перебуваючи в «тіні». Зовсім інакша картина склалася на рентабельних малих підприємствах. Наприклад, на малих підприємствах, у сфері додаткових транспортних послуг і допоміжних операцій, фінансових і банківських операцій, окремих торговельних підприємствах, заробітна плата перевищує її величину на підприємствах відповідних галузей.

Проведений аналіз стану розвитку МП в Україні та окремо в Одеській області доводить, що для активізації малого підприємництва необхідно забезпечити:

- вдосконалення нормативно-правової бази, в напрямку створення гідних умов й оплати праці зайнятого населення працівників;
- формування єдиної державної і регіональної регуляторної політики щодо розвитку МП;
- активізацію фінансово-кредитної та інвестиційної підтримки;
- створення відповідної інфраструктури.

У Податковому кодексі доцільно визначити оптимальну кількість і рівень податків для МП, спростити систему оподаткування, визначити шляхи мінімізації витрат на виконання й адміністрування податкового законодавства, зменшити кількість контролюючих органів та перевірок. Потрібно сприяти формуванню системи фінансово-кредитної допомоги шляхом:

- стимулювання комерційних банків та інших фінансових небанківських установ до надання позик і розширення послуг для МП через зниження рівня оподаткування суми коштів, що спрямовується на кредитування малого бізнесу, надання державних гарантій повернення позик;
- активізації процесу створення та діяльності недержавних гарантійних установ, страхових умов для обслуговування малого бізнесу через створення відповідних мотиваційних механізмів;
- формування мережі регіональних фондів підтримки підприємництва та кредитно-гарантійних установ;

– розроблення й запровадження ефективних кредитно-гарантійних механізмів мікрокредитування МП тощо.

Для розвитку МП потрібно організовувати відповідні конкурси на виконання державних замовлень з виробництва продукції за бюджетні кошти, сприяти співпраці великого та малого бізнесу, а також їх зовнішньоекономічній діяльності.

У другій половині ХХ ст. у світовій глобалізації розпочався і досі продовжується наполегливий пошук нових шляхів у вирішенні проблеми створення добробуту і злагоди в суспільстві, згуртованості нації. Серед них провідна роль належить корпоративній соціальній відповідальності бізнесу (КСВ). Основоположною причиною такої спрямованості у розвитку економічної теорії є визнання науковою спільнотою і практикою необхідності побудови суспільних і соціально-трудових відносин, виходячи із пріоритету людського фактору виробництва, сполучення праці і капіталу на засадах мотивації.

За результатами економічного і соціологічного аналізу встановлено, що проблема КСВ є центральною у досягненні згуртованості суспільства на підставі захисту працівників всередині корпорації і благодійної діяльності за її межами. Вирішення цієї проблеми сягає у царину соціально-трудових відносин. Тому, водночас із виявленням сутності КСВ, в роботі доведено недосконалість сучасної системи соціальної відповідальності бізнесу через нерозвиненість соціального діалогу та соціального партнерства як всередині корпорації, так і за її межами. Зробленою оцінкою соціально-трудових відносин на рівні Генеральної, галузевих угод і колективних договорів визнано, що опитані відчувають себе більш захищеними внаслідок діяльності державних інституцій, що стверджує на даному етапі розвитку КСВ провідну роль держави. Авторами статті обґрунтовано висновок про необхідність розробки проекту Концепції корпоративної соціальної відповідальності бізнесу в Україні на 2011-2020 роки та запропоновано складові її структури. Національну специфіку концептуального підходу щодо реалізації КСВ будуть враховувати наступні її складові індикатори: економічна результативність; відповідальність за якість реалізованої продукції; якість соціальних програм та соціально-побутових умов; рівень заробітної плати та її диференціація; умови і охорона праці; система навчання та підвищення кваліфікації; гарантована стабільна зайнятість; результативність екологічної діяльності; додержання прав людини та демократизація соціально-трудових відносин; взаємодія з партнерами та суспільством; зовнішня благодійна діяльність. У відповідності до основних концептуальних положень КСВ запропоновано деякі зміни та доповнення у діючу нормативно-законодавчу базу, які представлено у звітах про НДР.

**Висновки і перспективи подальших розробок.** У державній політиці розвитку соціально-трудової сфери необхідно враховувати вплив процесів глобалізації, єдиного інформаційного простору та необхідність поступового досягнення міжнародних соціальних стандартів. Така державна політика повинна бути активною, спрямованою на мотивацію працюючого населення до продуктивної праці, враховувати національні особливості та можливості соціально-економічного розвитку України.

#### Список використаної літератури

1. Закон України «Про основи національної безпеки» // Відомості Верховної Ради України ст. 351. – 2003. – № 39. – С. 11–15.
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року» від 21.07.2006 р. – № 1001. – С. 4–8.
3. Закон України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» від 01.07.2010 р. – № 2411-VI. – С. 55–62.
4. Перспективні напрями державної політики у сфері соціального розвитку України. Звіт про НДР, 2010. – № держреєстрації 0110U000948. – 234 с.
5. Механізми захисту економічно-активного населення в сучасних умовах. Звіт про НДР, 2009. – № держреєстрації 0109v001602. – 237 с.
6. Достойный труд. Доклад генерального директора, 87-я сессия, Международная конференция труда. – Женева:МОТ, 1999. – 450 с.

Прийнято до друку 23.06.2011