

Мазярко І. С.,
аспірант, Львівська комерційна академія, м. Львів

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РЕОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В МЕЖАХ СТВОРЕННЯ ДІЄВОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ТОРГІВЛІ

Анотація. У статті розглянуто сутність, особливості та принципи соціального діалогу як передумови формування дієвої системи соціального партнерства в торгівлі. Визначено вплив розвитку соціального партнерства на продуктивність найманої праці і, як результат, на ефективність господарської діяльності суб'єктів торгівлі. Розглянуто принципи організації праці, на яких формуються засади соціального діалогу в контексті регулювання трудових відносин. Запропоновано основні вектори розвитку соціального діалогу в торгівлі у процесі поєднання інтересів усіх суб'єктів господарських відносин.

Ключові слова: соціальний діалог, соціальне партнерство, соціальна відповідальність, трудові відносини, торгівля.

Mazyarko I. S.,
Postgraduate, Lviv Academy of Commerce, Lviv

FEATURES OF FORMATION AND REORGANIZATION OF THE SOCIAL DIALOGUE WITHIN CREATION AN EFFECTIVE SYSTEM OF SOCIAL PARTNERSHIP IN TRADE

Abstract. The article examines the nature, characteristics and principles of social dialogue as a prerequisite for the formation of effective system of social partnership in trade. Defined the influence of social partnership in productivity of wage labor and, as a result, the efficiency of trade's subjects. Considered the principles of work organization, which forme the foundations of social dialogue in the context of regulation of labor relations. The basic vectors of social dialogue in trade in a process of the combination of interests of all subjects of economic relations are proposed.

Keywords: social dialogue, social partnership, social responsibility, labor relations, trade.

Постановка проблеми. Передумовою реформування трудових відносин, складові яких великою мірою визначають умови реалізації інтересів суб'єктів ринку праці, обґрунтовують необхідність узгодження матеріального добробуту і продуктивної зайнятості працівників торгівлі відповідно до їх здібностей, внеску в продуктивність праці, соціальної відповідальності, є потреба в удосконаленні засад соціального діалогу. На нашу думку, саме реорганізація соціального діалогу в активній трудовій діяльності сприяє самореалізації й задоволенню потреб громадян (працівників), поєднанню економічних інтересів інших суб'єктів ринку праці та визначенню ролі соціально-трудова відносин у комерційній господарській діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний розвиток теорія суспільного договору (а в подальшому – соціального діалогу) набула у працях Г. Гроція, Т. Гоббса, Д. Локка, Б. Спінози, Ш. Монтеск'є та ін., в яких доводилося, що результати процедури діалогу в суспільстві можуть стати ефективними, лише забезпечивши чітку інституційну основу для його проведення. Ж.-Ж. Руссо у трактаті “Про суспільний договір, або принципи політично-

го права” (1762 р.) довів, що існування суспільства неможливе без дії законів, завдання яких – оберігати свободу кожної особи і бути рівними для всіх [3, с. 20-23]. Дж. Мілль, розвиваючи теорію соціального діалогу, розглядав його засобом ліквідації інституту найманої праці та формування економічних комплексів, функціонування яких мало відбуватися на засадах соціального партнерства [10]. С. Вебб та Б. Вебб вважали соціальний діалог єдиним способом задоволення потреб та захисту трудових прав персоналу, а також забезпечення відповідальності за фінансово-економічні результати діяльності підприємства [11]. На думку А. Мюллера-Армака, соціальний діалог є важливою умовою формування ринкової економіки, за якої “функціональний розподіл” власності перетворюється у суспільно бажаний “персональний” розподіл доходів [8, с. 54-69].

Постановка завдання. Процес розширення обсягів використання соціальної складової економічного потенціалу підприємства шляхом забезпечення зайнятості високого рівня та продуктивності праці, розвитку людського та соціального капіталу, поліпшення якості соціального захисту, зростання якості та доступності торговельних послуг для населення, забезпечення системної соціальної від-

повідальності торгівлі є важливим завданням реорганізації соціального діалогу.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Ринково-трансформаційне перетворення трудових відносин через соціальний діалог вимагає зорієнтованості на соціалізацію галузі роздрібною торгівлі, що передбачає нагромадження системи знань, норм, зв'язків, відповідальності в отриманні матеріальних і трудових благ працівниками, суб'єктом господарювання, державою. Тому забезпечення зайнятості, організація праці персоналу та підвищення її ефективності в процесі соціалізації трудових відносин є об'єктивною передумовою ефективного використання його трудового, інтелектуального, творчого потенціалу та загального зростання соціальної активності й соціально-економічної ефективності торговельних підприємств.

Концептуальною основою соціального діалогу є забезпечення конкурентних переваг підприємства у процесі реалізації соціальної складової економічного потенціалу. Тому, максимально задовольняючи трудові інтереси персоналу, торговельне підприємство створює умови для підвищення рівня власної конкурентоспроможності.

Згідно з інституціональною теорією підприємства торгівлі виступають інститутом суспільного життя, який охоплює їх інтереси, цінності, обов'язки, соціальну відповідальність та вносить визначену впорядкованість у тип трудових відносин. Разом з тим, соціально-економічні відносини у трудовому колективі та між окремими працівниками нерозривно пов'язані з процесом їх трудової діяльності. Тому формування стійких соціальних зв'язків у колективі торговельного підприємства є основою як соціально-економічних, так і соціально-трудова відносин. Трудові відносини на підприємствах торгівлі віддзеркалюють трудовий та організаційний аспекти форми організації праці. Так, удосконалення управління трудовими ресурсами та, відповідно, розвиток соціально-економічних і трудових відносин доцільно розглядати в межах використання різних форм торговельного обслуговування покупців та методів продажу товарів.

Безперечно, існує необхідність забезпечення керівництвом підприємства торгівлі належних умов праці та її організації, але поряд із соціально-трудова взаємовідносинами необхідно розрізнити матеріально-речові сторони праці, яких варто віднести до головних об'єктів соціального діалогу. Так, соціально-економічні відносини між керівництвом торговельного підприємства та працівниками нерозривно пов'язані та обумовлені трудовими відносинами.

Очевидно, ринок вимагає від працівника певних форм соціального діалогу: мотивів особистої вигоди, готовності ризикувати з відчуттям особистої соціальної відповідальності. Так само мають бути визнані керівництвом суб'єкта господарської діяльності відмінності в забезпеченні соціально-психологічної та матеріальної зацікавленості працівника у зростанні індивідуальних результатів праці. Тому соціальний діалог сприймається персоналом підприємства торгівлі передусім як рівний розподіл відповідальності за ефективність праці тру-

дового колективу, тобто тих обмежень свободи, які необхідні для розвитку сфери соціально-економічних та соціально-трудова відносин [7, с. 125-128].

Як відомо, ефективність комерційної господарської діяльності залежить не від розмежування функціональних обов'язків кожного суб'єкта соціально-економічних чи соціально-трудова відносин, а від формування спільної системи цілей трудової діяльності. У цьому контексті особлива роль відводиться вибору та застосуванню методів продажу товарів. Адже це змінює напрями регулювання і підвищення ефективності таких відносин у торгівлі. Наприклад, продаж товарів за допомогою прилавка обслуговування передбачає активну участь працівників у обслуговуванні покупців, виявлення їх попиту, виробу товарів. У свою чергу, самообслуговування не вимагає від працівників постійного спілкування з покупцями, їх основна роль полягає у підготовці товарів до реалізації в торговій залі та забезпеченні розрахунків. У такому випадку соціальний діалог необхідно розглядати як систему взаємних погоджень і компромісів між працівниками та керівництвом підприємства в процесі організаційно-комерційних і технологічних операцій продажу товарів.

На думку В. Апопія, концептуальною основою комерційної віддачі соціально-економічних та трудових відносин торговельного підприємства, яке використовує метод самообслуговування для роздрібною продажу товарів, є високий культурний, технічний і загальноосвітній рівень працівників торгівлі, основна увага яких зосереджена на якісному виконанні операцій торгово-технологічного процесу. Поряд із зменшенням фізичного навантаження на торговий персонал, значно зростає роль особистих якостей, здібностей і професійних навичок працівників та виникає необхідність швидкого орієнтування, спостережливості, урівноваженості, оволодіння основами психології торгівлі [9, с. 456-459]. Таким чином, у процесі соціального діалогу підвищується значення принципів довіри, соціальної відповідальності та самоврядування в організації комерційних операцій.

Ф. Енгельс та К. Маркс, досліджуючи можливість формування та розвитку соціального діалогу на засадах "суспільно-власницького" підходу, зазначали про необхідність розширення соціальної складової економічного потенціалу підприємства та виокремлення людського і соціального капіталу в межах формування і розвитку сфери соціально-економічних та трудових відносин. На думку Ф. Енгельса, метою розвитку людського та соціального капіталу підприємства є "...така організація діяльності, за якої кожний працівник володіє можливостями вільного розвитку та застосування своїх здібностей, вмінь і практичних навичок" [6, с. 354-355].

Зауважимо, що наявність дієвої системи соціального партнерства як основи формування та розвитку соціально-економічних і соціально-трудова відносин на мікрорівні, окрім адміністративно-розпорядчих, організаційно-впорядкувальних, договірних методів, передбачає активне використання партисипативних способів регулювання. Наслідком цього процесу є запровадження керівництвом суб'єкта господарювання сучасних форм участі найманих працівників у реалізації організаційно-управ-

лінських нововведень, що дозволяє у практиці торговельного обслуговування використовувати сучасні методи активізації продажу товарів. Разом з тим, видається доцільним розглядати участь працівників у капіталі підприємства дещо ширше, оскільки за наведеного підходу не враховано принципи колективно-договірного регулювання відповідної сфери відносин.

Попри це, головним вектором формування і розвитку соціального діалогу в торгівлі необхідно вважати відносини зайнятості, організації й підвищення ефективності праці, побудови ефективної системи винагород і матеріального стимулювання, розвитку людського і соціального капіталу, поліпшення соціального захисту працівників та підвищення ефективності комерційних послуг.

Соціальний діалог стосується визначення і зближення позицій суб'єктів трудових відносин, що в кінцевому підсумку (за умови його дієвості й ефективності) приводить до формування такої системи регулювання (на макрорівні) та управління (мікрорівень), за якої рівень якості й розвитку трудових відносин оптимальні та задовольняють усіх їх учасників. Своєю чергою, трудові відносини є складною багаторівневою системою у функціонуванні підприємства та за своєю економічною ціллю є системно-динамічним явищем, оскільки постійно потребують нових ресурсів, інноваційно розвиваються та вдосконалюються. Крім того, потреба у покращенні соціально-трудова відносин належить до переліку пріоритетних завдань механізму стабільного функціонування та розвитку торговельного підприємства. Це потребує покращення системно-структурних характеристик соціального діалогу в торгівлі.

Відтак, як головний об'єкт – соціально-трудова відносина, так і безпосередньо соціальний діалог, передбачають використання механізму та принципів, базованих на розгляді загальних функцій управління діяльністю торговельного підприємства. Так, у науковій літературі до основних принципів організації праці, на яких формуються засади соціального діалогу в контексті регулювання трудовими відносинами, відносять:

1) підпорядкованість стратегічним пріоритетам розвитку підприємства, тобто процеси управління організацією праці повинні бути інтегровані із загальною системою управління обсягами діяльності та обслуговування працівників, фінансування його розвитку;

2) забезпечення стабільності персоналу та його укомплектованості, що передбачає кадрову сталість підприємства, яка поєднується з формуванням раціональної рухливості персоналу в зв'язку з професійно-кваліфікаційним зростанням, посадовим просуванням;

3) відбір працівників на конкурсній основі, йдеться про інтенсифікацію процесів формування й відтворення людського та соціального капіталу підприємства;

4) покращення соціально-економічної мотивації (система матеріального та нематеріального стимулювання праці повинна забезпечувати зростання продуктивності праці та економію таким чином ресурсів підприємства);

5) дотримання інституційно-правових норм зайнятості та регулювання системи оплати праці (зап-

ровадження механізмів партнерства між суб'єктами трудових відносин щодо забезпечення економічної зацікавленості у зростанні результатів праці);

6) забезпечення належних психофізіологічних умов трудової зайнятості, її змісту та соціальної привабливості (дотримання норм моралі, взаємної довіри, порозуміння та зростання якості трудової діяльності персоналу);

7) справедливість участі персоналу в розподілі прибутку підприємства (соціальна відповідальність кожного суб'єкта соціального діалогу залежить від участі у забезпеченні результативності діяльності підприємства);

8) принципи соціального підприємництва, що передбачають зростання міри соціальної відповідальності та соціальної безпеки підприємства;

9) колективно-договірне регулювання, характерними ознаками якого є рівноправність сторін, реальність виконання зобов'язань, добровільність їх прийняття, систематичний контроль і відповідальність за порушення договірних домовленостей;

10) автоматизацію та механізацію праці, яка проявляється у підвищенні ефективності формування умов високопродуктивної праці та трудової дисципліни [1, 130-141; 2, с. 301-315; 4-5, с. 69-74].

Зауважимо, що окремі важливі принципи реалізації соціального діалогу на торговельному підприємстві можна об'єднати в групу, що надасть як кожному з них зокрема, так і загальній сукупності нових більш дієвих якостей і властивостей. Йдеться про принципи системного підходу. До них віднесемо: соціальну відповідальність підприємства перед трудовим колективом, що передбачає створення сучасних і безпечних робочих місць, соціально-побутових умов для самореалізації й розвитку особистості; зростання якості культури роботи працівників, етики та естетики обслуговування, що проявляються у покращенні ергономічних, фізіологічних та естетичних зручностей роботи, гарантійного обслуговування, а також захисті конфіденційної інформації про клієнтів; покращення матеріального становища та якості життя населення в районі функціонування (зокрема, через соціально-продовольчу безпеку, розширення асортименту соціально значущих товарів і послуг, реалізація благодійних і спонсорських проектів); нагромадження суб'єктами соціального діалогу організаційно-економічних можливостей утвердження приватно-партнерських відносин (в умовах соціалізації товарно-грошових відносин особливої цінності набуває неухильне виконання вимог законодавства та протидії всім видам корупції, ведення бізнесу відповідно до принципів чесної конкуренції, забезпечення збереження комерційної таємниці); формування соціальних цінностей відносно імпортозаміщення, соціально відповідального споживання і споживчої поведінки.

Крім того, становлення трудових норм соціального діалогу доцільно розглядати в межах узгодження потреб та інтересів усіх суб'єктів відносин, де найманий працівник прагне отримати належні умови праці та матеріальну винагороду за виконану працю, власник підприємства – забезпечити зростання ефективності господарсько-фінансової діяльності, а покупець – одержати належну культуру та якість торговельного обслуговування.

Звичайно, держава має широкий арсенал методів, інструментів та важелів впливу на трудове законодавство і характер соціальних відносин у торгівлі. Але, на наше переконання, визначальною особливістю саме соціального діалогу є вибудовування не стільки відносин регулювання і примусу, як партнерства. Це буде більш ефективно і доречно та дозволить сформувати якісні відносини між профільними органами влади та управління, роботодавцями і найманими працівниками.

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямі. Отже, соціальний діалог на підприємствах роздрібно торгівлі є інструментом системного та структурно-збалансованого формування сприятливого соціально-трудового середовища, зорієнтованого на формування якісної й ефективної системи соціально-трудова відносин, зростання зайнятості та покращення якості трудового життя, підвищення внутрішньої й зовнішньої соціальної відповідальності та контролю, реалізацію соціально-економічних програм розвитку підприємства, формування і використання його інтелектуально-кадрового капіталу.

Вважаємо, що на перших етапах впровадження ефективної системи соціального діалогу важливими є не стільки кількість законодавчо-правових актів чи їх правоздатність, а розуміння трудовим колективом, керівництвом торговельного підприємства потреби соціалізації діяльності та вдосконалення відносин у межах соціального діалогу. Водночас здатність трудового колективу усвідомити намагання керівництва підприємства реформувати через соціальний діалог існуючі соціально-трудова відносини доцільно розглядати як результат розвитку природи співробітництва і конфлікту, відкидаючи упередженість, невизначеність, емоційність та суб'єктивну неоднорідність.

Соціальний діалог не тільки виконує завдання, притаманні для торговельних підприємств, але має й стандартні функції. Відтак, для ефективного управління трудовими відносинами на торговельному підприємстві необхідно забезпечити належні умови праці, сформувати дієздатну систему соціальних стандартів і гарантій, запропонувати стимули матеріального і нематеріального характеру, збалансувати співвідношення затрат та вартості робочої сили, окреслити перспективи кар'єрного росту працівників та їх участі в організаційно-управлінській діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бланк И. А. Торговый менеджмент / И. А. Бланк. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – К. : Эльга, Ника-Центр, 2004. – 784 с.
2. Економіка торговельного підприємства : підручник для вузів / [Мазаракі А. А. та ін., під ред. проф. Н. М. Ушакової]. – К. : Хрещатик, 1999. – 800 с.
3. Руссо Ж.-Ж. Про суспільну угоду, або принципи політичного права / Руссо Ж.-Ж. ; [пер. з франц. та ком. О. Хома]. – К. : Port-Royal, 2001. – 349 с.
4. Забродська Г. Людський фактор на підприємствах роздрібно торгівлі / Г. Забродська // Схід : аналітично-інформаційний журнал. – 2010. – № 10. – С. 69-74.

5. Максимова Т. С. Реалізація концепції системної динаміки при діагностуванні розвитку підприємств роздрібно торгівлі [Електронний ресурс] / Т. С. Максимова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля : науковий журнал. – 2011. – № 11.1. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_11_1/Maksimova.pdf.

6. Маркс К. Сочинения. Т. 42 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – [2-е изд.]. – М., 1974. – 570 с.

7. Марцин В. С. Економіка торгівлі : підручник / В. С. Марцин. – К. : Знання, 2006. – 237 с.

8. Мюллер-Армак А. О свободе и социальной справедливости. Предложения по осуществлению социальной рыночной экономики. Социальное рыночное хозяйство / А. Мюллер-Армак // Политэконом. – 1996. – № 1. – С. 54-69.

9. Організація торгівлі : підручник / [за ред. В. В. Апопії]. – [2-ге вид, перероб. та доп.]. – К. : ЦНЛ, 2005. – 616 с.

10. James Mill. Elements of Political Economy [Електронний ресурс]. – London, 1821. – Режим доступу : <http://www.econlib.org/library/MillJames/mljElm3.html>

11. Soviet Communism: A New Civilization? By Sidney and Beatrice Webb, t. 1., 1936. – 455 p.; Soviet Communism: A New Civilization? By Sidney and Beatrice Webb, t. 2, 1936. – 590 p.

REFERENCES

1. Blank, I. A. (2004), *Torgovyy menedzhment*, 2 nd ed, Jel'ga, Nika-Centr, K., 784 s.
2. *Ekonomika torhovel'noho pidpriemstva* [Mazarakі A. A. ta in., pid red. prof. N. M. Ushakovoi] (1999), Khreschatyk, K., 800 s.
3. Russo, Zh.-Zh. (2001), *Pro suspil'nu uhodu, abo pryntsyvy politychnoho prava*, Port-Royal, K., 349 s.
4. Zabrods'ka H. (2010), *Liudskiy faktor na pidpriemstvakh rozdribnoi torhivli, Skhid : analitychno-informatsijnyy zhurnal*, № 10, s. 69-74.
5. Maksymova, T. S. (2011), *Realizatsiia kontseptsii systemnoi dynamiky pry diahnostuvanni rozvytku pidpriemstv rozdribnoi torhivli, Visnyk Skhidnoukrains'koho natsional'noho universytetu imeni Volodymyra Dalia : naukovy zhurnal*, № 11.1, available at: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_11_1/Maksimova.pdf.
6. Marks K. and Jengel's F. (1974), *Sochinenija*. T. 42, 2 nd ed, M., 570 s.
7. Martsyn, V. S. (2006), *Ekonomika torhivli*, Znannia, K., 237 s.
8. Mjuller-Armak A. (1996), *O svobode i social'noj spravedlivosti. Predlozhenija po osushhestvleniju social'noj rynochnoj jekonomiki. Social'noe rynochnoe hozjajstvo, Politjekonom*, № 1, s. 54-69.
9. *Orhanizatsiia torhivli* (2005), za red. V. V. Apopiia, 2 nd ed, TsNL, K., 616 s.
10. James Mill (1821), *Elements of Political Economy*, London, available at: <http://www.econlib.org/library/MillJames/mljElm3.html>.
11. *Soviet Communism: A New Civilization? By Sidney and Beatrice Webb* (1936), t. 1, 455 p.; *Soviet Communism: A New Civilization? By Sidney and Beatrice Webb* (1936), t. 2, 590 p.