

## РОЗДІЛ 5. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

### РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В КОНТЕКСТІ ГАРМОНІЗАЦІЇ ІНТЕРЕСІВ ЕКОНОМІЧНИХ СУБ'ЄКТІВ DEVELOPMENT OF SOCIAL POLICY IN THE CONTEXT OF HARMONIZING THE INTERESTS OF ECONOMIC SUBJECTS

УДК 334/061.2

DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct59-15>

**Фімяр С.В.**

к.е.н., доцент,  
доцент кафедри економіки,  
фінансів, обліку, математичних  
та інформаційних дисциплін  
Черкаська філія  
ПВНЗ «Європейський університет»

**Шільвінська О.Л.**

викладач кафедри обліку та фінансів  
Черкаський державний бізнес-коледж

**Fimyaz Svitlana**

Cherkasy Branch  
of Private Higher Educational Establishment  
“European University”

**Shilvinska Olga**

Cherkasy State Business College

У статті встановлено зміст та наведено характеристики складових частин соціальної політики на рівні держави та на рівні підприємств як головних виконавчих суб'єктів економічної діяльності. Досліджено механізми реалізації інтересів усіх суб'єктів соціальної політики, встановлено проблеми управління соціальним розвитком. Розглянуто світовий досвід забезпечення соціальної відповідальності бізнесу з боку держави. Для проведення урядом більш дієвої соціальної політики запропоновано механізм розширення та гармонізації соціально-економічних інтересів держави, бізнесу та найманих працівників, у якому узагальнено результати відповідальності. Зроблено висновок, що запропонований механізм здатен нейтралізувати проблеми, пов'язані з низьким рівнем оплати праці в реальному секторі економіки, бідністю та неефективним використанням ВВП, забезпечити прозорість цього процесу, створити могутнє мотиваційне середовище для працівників та роботодавців.

**Ключові слова:** соціальна політика, суб'єкти соціальної політики, соціально-економічний розвиток, соціальна відповідальність.

В статье установлено содержание и приведена характеристика составляющих

социальной политики на уровне государства и на уровне предприятий как главных исполнительных субъектов экономической деятельности. Исследованы механизмы реализации интересов всех субъектов социальной политики, установлены проблемы управления социальным развитием. Рассмотрен мировой опыт обеспечения социальной ответственности бизнеса со стороны государства. Для проведения правительством более действенной социальной политики предложен механизм расширения и гармонизации социально-экономических интересов государства, бизнеса и наемных работников, в котором обобщен результат ответственности. Сделан вывод, что предложенный механизм способен нейтрализовать проблемы, связанные с низким уровнем оплаты труда в реальном секторе экономики, бедностью и неэффективным использованием ВВП, обеспечить прозрачность этого процесса, создать мощную мотивационную среду для работников и работодателей.

**Ключевые слова:** социальная политика, субъекты социальной политики, социально-экономическое развитие, социальная ответственность.

*Economic transformations of the country due to the development of market relations lead to appropriate changes in the field of social policy, the development of appropriate mechanisms of social protection, based on the principles of self-regulation and mutual support. The scale of economic growth is largely determined by the level of motivation of the behavior of economic entities both in increasing their own financial results and the general economic effect of creating a social product. In this aspect, the social policy of the state becomes a powerful factor in economic growth, with the greatest effect given by the use of such forms of incentives that realize the public interests of all economic entities, which are not homogeneous in nature. The implementation of these priorities should be aimed at solving major socio-economic problems in order to prevent conflicts and promote sustainable development at the level of enterprises, regions, the country as a whole, so the problem of harmonizing the interests of all economic entities can be identified as a priority. The urgency of this problem is due to the need to increase the level of social protection of the population, which is achieved through the effective implementation of social policy and improving the mechanisms for its implementation from the standpoint of harmonization of interests of all economic entities. It is proved that to form a low-conflict model in which each entity has a clearly defined mechanism for meeting their own needs through the interests of partners, possibly by expanding the scope of market methods of self-regulation in combination with government leverage to influence economic behavior. To implement a more effective social policy, the government proposed a mechanism for expanding and harmonizing the socio-economic interests of the state, business and employees, which summarizes the result of the synthesis of natural and artificial responsibilities for various actors in social policy and social partnership. The proposed mechanism is able to neutralize the problems associated with low wages in the real sector of the economy, poverty and inefficient use of GDP, ensure the transparency of this process, and create a powerful motivational environment for workers and employers.*

**Key words:** social policy, subjects of social policy, socio-economic development, social responsibility.

**Постановка проблеми.** Економічні перетворення країни внаслідок розвитку ринкових відносин обумовлюють відповідні зміни в галузі соціальної політики, розроблення відповідних механізмів соціального захисту, заснованих на принципах саморегулювання та взаємної підтримки. Масштаби економічного зростання багато в чому визначаються рівнем вмотивованості поведінки економічних суб'єктів у збільшенні як

власних фінансових результатів, так і загальноекономічного ефекту створення суспільного продукту. В цьому аспекті соціальна політика держави стає потужним чинником економічного зростання, при цьому найбільший ефект має застосування таких форм стимулювання, які реалізують суспільні інтереси всіх суб'єктів економіки, які за своєю природою не є однорідними. Головними виразниками таких інтересів виступають три головні суб'єкти,

такі як держава, підприємці та наймані працівники, мотиви яких різноспрямовані та перебувають у певному антагонізмі один до одного.

На сучасному етапі становлення України як європейської соціальної держави стратегічними пріоритетами її соціальної політики виступають зайнятість та гідний рівень доходів населення; соціальний захист громадян та їх соціальна безпека; демографічна ситуація та відповідний рівень медичного забезпечення; розвинуте соціокультурне середовище; екологічний захист; соціальне партнерство; міграційна політика тощо. Реалізація цих пріоритетів повинна бути спрямована на вирішення основних соціально-економічних проблем задля запобігання конфліктам та сприяння сталому розвитку на рівні підприємств, регіонів, країни загалом, тому проблему гармонізації інтересів усіх економічних суб'єктів можна відзначити як пріоритетний напрям у формуванні соціальної держави.

Актуальність цієї проблеми обумовлюється необхідністю підвищення рівня соціальної захищеності населення, що досягається шляхом ефективної реалізації соціальної політики та удосконалення механізмів її реалізації з позицій гармонізації інтересів усіх економічних суб'єктів.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання соціального захисту населення регулюються законодавчими та нормативними актами й відображені в Конституції України, Кодексі законів про працю, роботах Міжнародної організації праці та Національного науково-дослідного інституту охорони праці. Проблеми соціальної політики досліджені у працях таких українських науковців, як А.М. Колот, Т.Б. Токарський, Г.С. Лопушняк. Однак, незважаючи на важливість вирішення проблем реформування соціального розвитку держави, досі не сформовані його концептуальні засади. Не визначені теоретико-методичні та науково-практичні механізми реалізації соціальної політики, залишаються дискусійними або недостатньо визначеними багато проблемних питань реформування системи соціального страхування.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження основних концептуальних засад соціальної політики для розширення та гармонізації

соціально-економічних інтересів держави, бізнесу та найманих працівників як головних економічних суб'єктів ринкової економіки.

### Виклад основного матеріалу дослідження.

Повноцінний розвиток сучасного суспільства потребує розвиненого інституту соціального захисту населення загалом та деяких соціальних груп зокрема, ефективне функціонування якого забезпечується відповідною соціальною політикою.

Під соціальною політикою на державному рівні розуміють «стратегічний соціально-економічний вектор, вибраний країною для всебічного розвитку громадян, який покликаний забезпечити пристойний рівень та умови їх життєдіяльності та праці» [3]. Соціальна політика включає такі складові частини, як соціальний захист, соціальна підтримка та соціальна допомога (табл. 1).

Під соціальною політикою на рівні підприємства розуміють таку стратегію управління персоналом, яка поєднує соціальне забезпечення та розвиток працівників, а також має такий склад функціональних блоків (табл. 2).

На рівні підприємств – головних виконавчих суб'єктів економічної діяльності система цілей соціальної політики може розглядатися двояко. З одного боку, вона повинна відповідати на питання про те, якими є конкретні потреби працівників, задоволення яких вони мають право вимагати у адміністрації. З іншого боку, ця ж система цілей повинна відповідати на питання про те, які цілі щодо використання персоналу ставить перед собою адміністрація, які умови вона для цього створить. Очевидно, ефективність соціальної політики залежить від того, якою мірою ці дві групи цілей будуть застосовані. З точки зору працівника підприємства блок соціальних цілей повинен забезпечувати правовий захист, соціальну інфраструктуру, психологічні та ергономічні норми умов праці, здоровий соціально-психологічний клімат у колективі. З точки зору керівника той самий блок цілей управління персоналом повинен включати використання персоналу залежно від структури та цілей організації для отримання більших прибутків.

В сучасній транзитивній економіці ефективна соціальна політика безпосередньо залежить

Таблиця 1

Характеристика складових частин соціальної політики

Складові частини соціальної політики	Характеристика
Соціальний захист	Система заходів, яка забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення.
Соціальна підтримка	Система заходів для економічної підтримки населення, яка передбачає створення умов для соціальної захищеності.
Соціальна допомога	Система заходів короткотермінового характеру особам, які опинилися в екстремальній ситуації та потребують додаткових непередбачених витрат.

Джерело: складено авторами за джерелом [3]

**Склад функціональних блоків соціальної політики підприємства**

Функціональний блок	Зміст завдань у функціональному блоці
Розвиток персоналу	– Планування реалізації кар'єри і службових переміщень; – організація і проведення навчання.
Використання персоналу	– Встановлення змісту та результатів праці на робочих місцях; – виробнича соціалізація; – введення персоналу, його адаптація в трудовій діяльності; – упорядкування робочих місць; – забезпечення безпеки праці.
Мотивація результатів праці й поведінка персоналу	– Управління змістом і процесами мотивації трудової поведінки; – управління конфліктами; – використання монетарних систем, таких як оплата праці, участь персоналу в капіталі, прибутках підприємства; – використання немонетарних систем, таких як групова організація і соціальні комунікації, стиль та методи керівництва, регулювання робочого часу.
Правове та інформаційне забезпечення соціальної політики	– Правове регулювання трудових взаємовідносин; – облік та статистика персоналу; – інформування колективу і внутрішніх організацій щодо кадрових питань; – розроблення кадрової політики.

*Джерело: складено авторами за джерелом [2]*

від стану формування державних фінансових ресурсів. Соціальний розвиток та забезпечення фінансовими ресурсами значною мірою залежать від досконалості фінансово-економічного регулювання.

Ситуація, що сьогодні склалася в Україні, має особливо критичний характер. Стара модель управління соціальним розвитком втратила свою дієвість, їй потрібно шукати заміну. Однією зі складових частин кризової ситуації економіки є криза праці, всі ознаки якої наявні, а саме:

- цілком девальвовані трудові цінності;
- втрата працею своєї змістовної функції;
- перетворення праці з основи способу життя на засіб виживання [4].

В антикризових програмах, що пропонуються на різних рівнях, питання про зміст трудового життя навіть не піднімається. Формування соціально орієнтованої ринкової економіки не може сприйматись населенням як зміст і мета їхньої праці. Зміст праці не зможе бути зведений також до матеріальної зацікавленості. Для формування сильної трудової мотивації необхідно, щоб зміст праці виходив за рамки задоволення тільки особистих матеріальних потреб людини.

Під час вирішення проблеми кризи праці зіштовхуються різні соціальні групи, кожна з яких прагне найбільш повно реалізувати свої інтереси, причому найчастіше на шкоду не тільки інтересам інших груп, але й інтересам суспільства загалом, тому саме суспільство в особі держави повинне сприяти розвитку мотивації високопродуктивної праці. Вихід із кризи неможливий без регулюючої ролі держави в цій галузі.

Держава, яка має забезпечувати високий рівень національної безпеки й оборони, виконувати соціальні гарантії, дбати про розвиток

науково-технічного прогресу, зацікавлена у якнайбільшому поповненні державного бюджету задля одержання достатньої кількості коштів, необхідних для виконання своїх соціальних обов'язків. В прагненні реалізації своїх інтересів вона буде намагатися збільшити податкові надходження та мінімізувати соціальні витрати. Це суперечить інтересам як підприємців, так і найманих працівників, оскільки підприємці, будучи зацікавленими в одержанні достатніх для розширення власного бізнесу доходів, намагаються мінімізувати як податкові стягнення, так і витрати на оплату праці, що шкодить інтересам держави і найманих працівників. Останні ж, бажаючи створити гідні умови життя, намагаються підвищити свій рівень життя за рахунок збільшення оплати, зменшення цін і тарифів, скасування податків та встановлення пільг, що суперечить інтересам держави та підприємців. В цьому аспекті компроміс у реалізації інтересів на користь окремих суб'єктів мотивує протидіяти іншим, створюючи благодатне підґрунтя для розвитку кризових явищ.

Розширення сфери застосування ринкових методів саморегулювання разом із державними важелями впливу на поведінку суб'єктів економіки дає змогу сформувати малоконфліктну модель, де кожний суб'єкт має чітко визначений механізм задоволення власних потреб через реалізацію інтересів партнерів.

Механізмом реалізації державних інтересів є система оподаткування. Досвід довів, що її надмірність ніколи не була джерелом збільшення бюджетних надходжень і, навпаки, приводила до згорання активності й зростання соціально незахищених верств населення, тобто мала зворотний результат. У зв'язку з цим світова практика дійшла висновку про необхідність застосування

стимулюючої системи оподаткування, яка створює для суб'єктів однакові можливості одержання прибутків. Це посилює конкуренцію між ними, врівноважуючи перетік капіталів та створюючи для окремих суб'єктів можливість прискореного нарощування прибутків, але тільки за рахунок підвищення ділової активності, більш високої продуктивності та ефективності роботи. За таких умов досягається необхідний паритет між секторами економіки, здатний створити сприятливі умови для кредитування та інвестування її реального сектору без ризику руйнації фінансової сфери. Усе це разом може забезпечити значні надходження до бюджету без шкоди інтересам підприємців та найманих працівників.

Оплата праці є одним з основних джерел доходів працівників, а рівень забезпечення населення є важливим і дієвим важелем в управлінні економікою. З іншого боку, суми, спрямовані підприємством на оплату праці, є мірою визначення податків та обов'язкових зборів, які отримують бюджет і цільові фонди держави. В Україні еволюційним шляхом сформована договірна система визначення заробітної плати, згідно з якою рівень плати формується на партнерських засадах згідно з реальними запитами працюючих. У процесі переговорів розробляються реальні заходи щодо вдосконалення фінансово-господарської діяльності, які компенсують витрати від збільшення оплати. Реалізуючи законне право на гідне існування, наймані працівники зацікавлені у збільшенні підприємницьких доходів і податкових надходжень, водночас через підвищення купівельної спроможності та розширення споживання вони стимулюють зростання товарної маси, не допускаючи виснажливої інфляції.

Також доцільно встановити принципи ціноутворення, що здатні надійно обмежувати можливість проявів монопольної поведінки, стимулюючи скорочення витрат як вирішального фактору збільшення прибутків. За рахунок цього автоматично зростатимуть податкові надходження та вивільнитимуться кошти, необхідні для поповнення витрат від збільшення оплати праці. Отже, реалізуючи свої інтереси, підприємці почнуть діяти на користь держави та найманих працівників.

Проведення урядом дієвої соціальної політики вимагає послідовної економічної політики. З одного боку, економічне зростання є однією з основних умов розв'язання соціальних проблем у суспільстві, а з іншого боку, як доводить практика, відсталість соціального компоненту суттєво гальмує економічний розвиток. Вочевидь, можна говорити про таку закономірність: досягнення соціальних цілей базується на економічному зростанні, яке залежить від ефективного використання соціальних чинників.

Отже, необхідна оптимальна модель економічного розвитку, яка забезпечуватиме якісний приріст ВВП та його правильний соціальний розподіл, що сприятиме не тільки подоланню бідності, але й посиленню середнього класу як рушійної сили розвитку суспільства.

Створення безпечних умов праці та забезпечення життєдіяльності людини – проблема комплексна, яку слід вирішувати постійно як на загальнодержавному, регіональному, так і на місцевому рівнях, тому питання соціального захисту громадян повинні реалізовуватися за рахунок трьох джерел, а саме державного бюджету, місцевих бюджетів та коштів підприємств. Прикладом перенесення соціальних питань на регіональний рівень може служити міжнародний досвід, наприклад, Фінляндії. Ця країна може бути зразком соціального захисту, де значною мірою за соціальну політику відповідають регіони. У Фінляндії прийнята модель державних стандартів розрахована для кожного регіону, а кошти з бюджету розподіляються цілеспрямовано. Ця концепція вимагає перегляду міжбюджетних відносин. Саме місцеві бюджети повинні працювати на регіональному рівні, де краще знають свої проблеми, можливості та ресурси. Всі механізми регулювання цим процесом краще задіяти там, де працюють люди, саме там чітко видно всі завдання й проблеми.

Останнім часом чимало говориться про соціальну відповідальність бізнесу. Насправді здебільшого бізнес демонструє соціальну безвідповідальність. Це можна пояснити дефіцитом фінансових коштів на підприємствах. Так, є безліч прикладів, коли власники не поспішають встановлювати своїм працівникам зарплату, адекватну доходам аналогічних категорій працівників за кордоном, адже немає ніяких конкретних механізмів або правових норм, які регулюють рівень зарплати працівників і доходів роботодавців, а колективно-договірне регулювання за пасивності профспілок найчастіше не приносить очікуваних результатів. Навіть подвоєння ВВП, ймовірно, не буде супроводжуватися відповідним підвищенням заробітної плати. Держава, можливо, повинна створити такі умови, котрі дадуть змогу гарантувати справедливу оплату праці робітникам, зайнятим у недержавному секторі.

Світовий досвід підтверджує, що тільки під впливом держави бізнес стає соціально відповідальним. Наочним прикладом є Японія, де після Другої світової війни впродовж певного часу діяв спеціальний закон, відповідно до якого фонд оплати праці мав складати не менше 70% доходу. З часом закон скасували, але бізнес, привчений до такого порядку, дотримується усталених норм [1].

Бізнес цікавлять переважно економічні, фінансові показники (прибуток, собівартість тощо), найманих робітників – рівень заробітної плати,



**Розширення та гармонізація соціально-економічних інтересів держави, бізнесу та найманих працівників**

Суб'єкти соціальної політики та соціального партнерства	Відповідальність суб'єктів соціального партнерства (природна)	Відповідальність суб'єктів соціального партнерства через механізм формування ФОП як частки доходу підприємства (штучна)	Результат синтезу природної та штучної відповідальності
Наймани працівники	Соціальна (зростання заробітної плати та інших соціальних показників).	Економічна (зростання доходів підприємства).	Соціальна й економічна зацікавленість та відповідальність.
Роботодавці	Економічна (зростання прибутку та доходів підприємства).	Соціальна (зростання заробітної плати найманих працівників).	Економічна й соціальна зацікавленість та відповідальність.
Держава	Соціальна та економічна.	Посилення соціальної та економічної відповідальності та зацікавленості (зростання заробітної плати працівників та доходів підприємств).	Зростання заробітної плати працівників, ВВП, податкових зборів та наповнення бюджету, забезпечення соціальної стабільності у суспільстві тощо.

*Джерело: розроблено авторами*

охорони й умов праці. Для гармонізації інтересів ключових сторін – працівників та роботодавців – необхідно, щоб економічно відповідальний за своєю природою бізнес, орієнтований на одержання надприбутків, став також соціально відповідальним, зацікавленим у вирішенні соціальних питань, що хвилюють найманих працівників. Водночас наймані працівники повинні стати економічно відповідальними, зацікавленими у високих фінансово-економічних результатах підприємств, на яких вони працюють.

Досягти цього практично можливо через механізми забезпечення загальної умотивованості найманих працівників та роботодавців в отриманні максимальних доходів та прибутку підприємства (табл. 3).

Необхідно також узгодити інтереси найманих працівників та роботодавців за допомогою таких показників, як співвідношення доходу й фонду оплати праці. Останній зараз формується довільно. Однак якщо установити визначений норматив (наприклад, частку доходу підприємства, що спрямовується на оплату праці), то баланс інтересів, імовірно, буде досягнутий.

Дія запропонованої моделі є такою: на рівні підприємства представники роботодавця та найманих робітників визначають конкретну частку фонду оплати праці в доході підприємства, фіксуючи це в колективному договорі (якщо такий не укладається, то у наказі директора). Вочевидь, зарубіжні маркери (60–70%), для українських реалій поки що не досяжні, але можна запропонувати нормативи на рівні 50–55% (диференційовані для кожної галузі). У будь-якому разі угода про розподіл доходу повинна бути зафіксована. Наведена як приклад модель не вичерпує змісту всіх підходів до формування механізмів з питань оплати праці, а лише показує можливі варіанти.

**Висновки з проведеного дослідження.**

Таким чином, в умовах ринкової економіки джерелами підвищення добробуту основної частини населення мають стати ефективна праця, трудова активність та підприємницька ініціатива. Непрацездатне населення повинне мати гарантії матеріального забезпечення та соціального обслуговування за рахунок виплат із державного та місцевого бюджетів, який забезпечував би їм гідний рівень життя.

Запропонований механізм (який можна корегувати у процесі реалізації) значною мірою нейтралізує проблеми, пов'язані з низьким рівнем оплати праці в реальному секторі економіки, бідністю та неефективним використанням ВВП, забезпечує прозорість цього процесу, створює могутнє мотиваційне середовище для працівників та роботодавців, сприяючи нарощуванню обсягів вітчизняного виробництва – основі сталого соціально-економічного розвитку. Крім того, роботодавці будуть зацікавлені в зростанні заробітної плати персоналу (це забезпечить їм отримання додаткових доходів та прибутку), а наймані працівники – у підвищенні ефективності виробництва, інших фінансово-господарських показників діяльності підприємства (оскільки це стає джерелом фіксованого підвищення їхнього заробітку). Корпоративна соціальна відповідальність повинна стати філософією бізнесу, важливою складовою частиною комерційного успіху. Гармонізація інтересів держави, бізнесу та найманих працівників цілком досяжна.

**БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:**

1. Ермаков Н.В. Европейская социальная модель. *Заграница*. 2012. № 14. С. 5–7.
2. Колот А.М., Кравчук О.І. Людина і нова економіка: діалектика розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2015. № 1 (9). С. 8–29.

3. Лопушняк Г.С. Державна соціальна політика як передумова економічного розвитку України : монографія. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. 372 с.

4. Токарський Т.Б. Трансформації соціальної політики в Україні і її проблеми. *Проблеми економіки*. 2015. № 4. С. 164–171.

### REFERENCES:

1. Yermakov N.V. (2012) Yevropeyskaya sotsial'naya model [European social model]. *Zagranitsa*, no. 14, pp. 5–7.

2. Kolot A.M., Kravchuk O.I. (2015) Lyudina i nova ekonomika: dialectics of development [Man and the new economy: the dialectic of development]. *Social and labor relations: theory and practice*, no. 1, pp. 8–29.

3. Lopushnyak G.S. (2011) Derzhavna sotsial'na polityka yak peredumova ekonomichnoho rozvytku Ukrainy: monohrafiya [State social policy as a prerequisite for economic development of Ukraine: a monograph]. Lviv: LRIDU NADU. (in Ukrainian)

4. Tokarsky T.B. (2015) Transformatsiyi sotsial'noyi polityky v Ukraini i yiyi problemy [Transformations of social policy in Ukraine and its problems]. *Problems of the economy*, no. 4, pp. 164–171.