

УДК 331.1:65.012

DOI: 10.31891/2307-5740-2020-284-4(2)-2

РУДИК О. А.

Хмельницький національний університет

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ПРОЦЕСІВ У МЕХАНІЗМАХ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ОТГ У ПІДВИЩЕННІ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

Обґрунтовано узагальнену циклічну структуру управлінського механізму. Охарактеризовано схему взаємозв'язку процесів у циклічному механізмі регулювання соціально-трудомих відносин для підвищення якості життя населення ОТГ за ключовими процесами виявлення проблем, прийняття рішень та реалізації рішень. Наведено характеристику суб'єктів вказаних процесів, методів, способів, інструментів, критеріїв та етапів їх проходження. Сформовано перелік базових характеристик проблем, що підлягають вирішенню в рамках функціонування механізму регулювання СТВ у підвищенні якості життя населення громади за встановленими п'ятьма класифікаційними групами.

Ключові слова: соціально-трудомих відносини, регулювання, механізми, функціональні процеси, об'єднані територіальні громади, якість життя

RUDYK O.

Khmelnitsky National University

RELATIONSHIP BETWEEN FUNCTIONAL PROCESSES OF UTC SOCIAL AND LABOR RELATIONS REGULATION MECHANISMS IN IMPROVING THE QUALITY OF LIFE

Socio-labor relations as a component of the united territorial community social and labor sphere have a direct impact on the socio-economic development of UTC, its demographic processes, formation of financial resources, environmental protection, etc. Hence, the problems in the socio-labor sphere, the negative situation in the areas of production systems socio-labor relation, operating in the community, are inevitable factors of trouble in the socio-economic sphere of UTC. Thus, the regulation of social and labor relations is a necessary element of ensuring the united territorial community sustainable development and improving the quality of life in it.

The purpose of the study is to characterize the functional processes in the mechanisms of UTC social and labor relations regulation in improving the quality of life and the relationship between them

In the article substantiated the generalized cyclic structure of the management mechanism. Characterized the scheme of interconnection between processes in the cyclic mechanism of united territorial communities social and labor relations regulation in improving the quality of life on key processes of problems identification, decision-making and decision-realization. Given the characteristics of the subjects of these processes, methods, tools, criteria and stages of their passage. Has been formed a list of basic characteristics of the problems to be solved within the framework of the social-labor relations regulation mechanism in improving the quality of life according to the established five classification groups.

Keywords: social and labor relations, regulation, mechanisms, functional processes, united territorial communities, life quality

Вступ. Соціально-трудомих відносини як складова соціально-трудомих сфери об'єднаній територіальної громади, здійснюють безпосередній вплив на соціально-економічний розвиток ОТГ, проходження демографічних процесів, формування фінансових ресурсів, збереження природного середовища тощо. Звідси, проблеми у соціально-трудомих сфері, негативна ситуація у сферах СТВ окремих виробничих систем, що діють на території громади, є неминучими чинниками негараздів і в соціально-економічній сфері ОТГ. Отже, регулювання соціально-трудомих відносин – необхідний елемент забезпечення сталого розвитку об'єднаній територіальної громади та підвищення якості життя її населення.

Мета дослідження. Охарактеризувати функціональні процеси у механізмах регулювання соціально-трудомих відносин в ОТГ у підвищенні якості життя населення та взаємозв'язки між ними.

Аналіз літературних джерел з даної тематики. Проблеми регулювання соціально-трудомих відносин підіймаються у працях цілого ряду науковців, однак переважно в контексті державного чи регіонального рівнів. При цьому, можна виокремити ряд досліджень, якими пропонуються підходи до формування регулятивних механізмів у соціально-трудомих сфері, в тому числі і з правової точки зору, серед яких праці М. Д. Ведернікова [1], А. М. Колота [2], О. В. Лавріненка [3]. Проте із переходом до завершальної стадії реформи адміністративно-територіального устрою України постає необхідність формування відповідних механізмів регулювання соціально-трудомих відносин на мікрорівні.

Постановка завдання. Державне регулювання припускає створення і використання комплексу інституційних і економічних умов, організаційних і нормативно-правових механізмів, які дозволяють здійснити цілеспрямований вплив на динаміку основних параметрів соціально-трудомих сфери. По суті, під регулятивним механізмом розуміється чітка структурна послідовність системних дій, які мають циклічний характер. Так, будь-який управлінський механізм реалізується за певним циклом, узагальнена структура якого може бути представлена наступним чином (рис. 1).

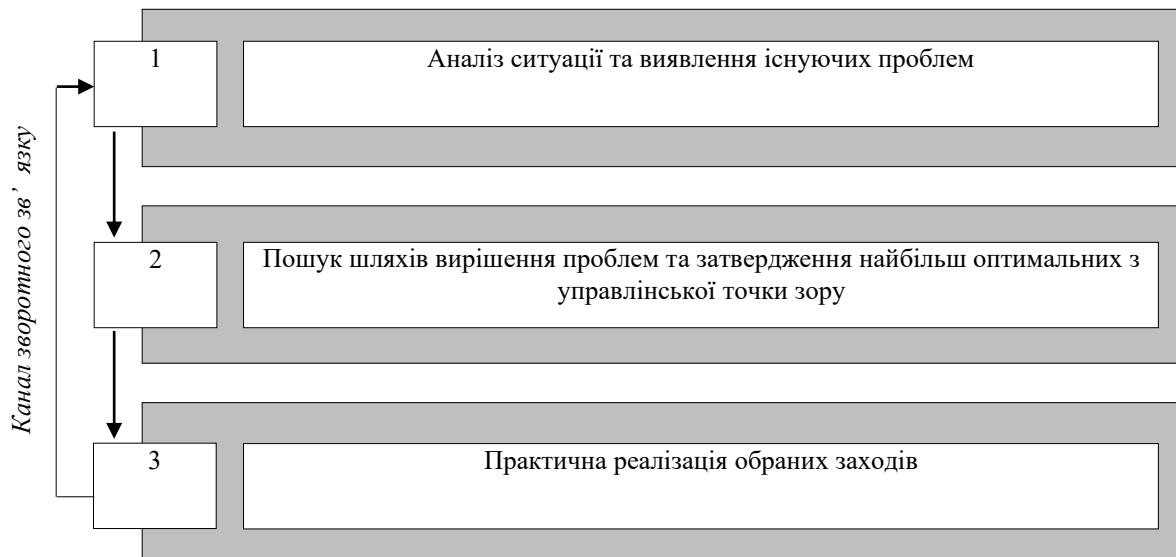


Рис. 1. Узагальнена циклічна структура управлінського механізму*

При цьому, тривалість періоду між етапами одного циклу може бути різноманітною в залежності від часу збору і опрацювання аналітичних даних, чисельності працівників аналітичного відділу, нормативно закріплених процедур прийняття рішень, тривалості реалізовуваних проектів тощо. Проте між циклами взагалі не має бути часових проміжків. Іншими словами, завершенням одного циклу має розпочинатися інший, адже регулювання – неперервний процес. Натомість одночасно може проходити цілий ряд циклів вирішення поточних управлінських проблем, кожна з яких може перебувати на власній стадії – від виявлення до практичного вирішення.

Отже, механізм регулювання соціально-трудових відносин у підвищенні якості життя в об'єднаній територіальній громаді є циклічним процесом впливу на її соціально-трудову сферу. Будь-яка регулятивна діяльність має розпочинатися з оцінки наявної ситуації, адже для того, аби приймати ефективні управлінські рішення, необхідно мати чітке розуміння процесів, які мають місце у регульованій сфері, наявних потреб і проблем, а також наявних можливостей для покращання ситуації. Через те, початковими у циклічному регулятивному механізмі мають бути саме процеси виявлення проблем. Тут варто зупинитись на тому, що ж розуміти під проблемою в контексті регулятивного впливу. Загальноживане трактування поняття визначає проблему як «ситуацію, що потребує активних дій і є стимулюючим чинником для цілеспрямованої діяльності, щоб ліквідувати наслідки та запобігти їх виникненню» [4]. В цьому разі важливим є виокремлення тих із них, які мають вирішуватися в механізмі регулювання СТВ для підвищення якості життя населення ОТГ.

Говорячи про регулювання соціально-трудових відносин у підвищенні якості життя населення, маємо визначити, що процеси розвитку СТВ беззаперечно пов'язані з процесами розвитку соціально-трудової сфери, а, отже, мають регулюватися комплексно в рамках єдиного механізму. Звідси, весь перелік можливих проблем, з нашої точки зору, може бути об'єднаний у кілька груп:

- відхилення значень показників розвитку соціально-трудової сфери громади від їх планових, нормативно-індикативних, очікуваних, еталонних характеристик тощо;
- виникнення або посилення впливу негативних чинників на стан соціально-трудової сфери громади;
- недотримання норм законодавства при здійсненні соціально-трудових відносин на території громади;
- проблеми сфери управлінського впливу;
- виникнення надзвичайних обставин.

До проблем першої групи варто віднести всю сукупність ситуацій, за яких аналітичні показники (індикатори) стану розвитку соціально-трудових відносин та соціально-трудової сфери громади: а) мають негативну динаміку; б) мають відхилення від планових, прогнозних, нормативно-індикативних, очікуваних показників.

До проблем другої групи слід включати сукупність ситуацій, які сприяють виникненню або посиленню негативного впливу окремих факторів чи їх сукупності на стан розвитку соціально-трудової сфери чи соціально-трудових відносин в громаді. До таких проблем, наприклад, може належати закриття (припинення діяльності) бюджетоутворюючих підприємств або скорочення чисельності їх штатного персоналу; виникнення чи наростання конфліктів у соціально-трудовій сфері.

Третя група проблем пов'язана з необхідністю забезпечити дотримання нормативних положень у сфері соціально-трудових відносин. Отже, до даної групи проблем слід віднести всю сукупність ситуацій, пов'язаних з недотриманням чи частковим дотриманням законодавства у сфері праці – використання

найманої праці неформальних працівників; встановлення суми заробітної плати нижче гарантованого рівня; недотримання прав працівників, ненадання законодавчо закріплених соціальних гарантій, звільнення без причини; відсутність доплат за роботу у нічний час, вихідні та святкові дні; неналежний рівень безпеки та гігієни праці тощо.

Четверта група – проблеми сфери управлінського впливу і, зокрема, кадрові проблеми керівництва, тобто вся сукупність ситуацій, пов'язаних з персоналом керівних структур, які потребують вирішення: підбір, найм, навчання, розвиток, підвищення кваліфікації, забезпечення належних умов праці та соціального захисту, підвищення якості роботи, звільнення тощо.

П'ята група проблем має включати всю сукупність ситуацій, які не ввійшли до трьох попередніх груп, однак потребують вирішення в контексті підвищення якості життя населення громади, включно з надзвичайними ситуаціями природного та техногенного характеру.

Тепер варто визначитися із суб'єктами, які займатимуться виокремленням існуючих проблем, способами та інструментами, за допомогою яких вони діятимуть. Перелік суб'єктів виявлення проблем розвитку соціально-трудової сфери громади у підвищенні якості життя населення у кожному з типів об'єднаних територіальних громад може суттєво відрізнятись, адже їх чисельність і склад залежать, в першу чергу, від організаційної структури керівництва громади, наявності підпорядкованих органів і структурних відділів, що, в свою чергу, залежить від рівня фінансової спроможності громади та об'єктивної необхідності утримання чисельного штату співробітників. В той же час, узагальнено до їх переліку можна віднести:

- безпосереднє керівництво громади (голова та його заступники);
- працівників аналітичного відділу (окремого працівника, до обов'язків якого входить здійснення аналітичної роботи);
- членів створених комісій з питань праці та розвитку СТБ;
- працівників структурних відділів та підпорядкованих органів, установ, організацій тощо.

До посадових обов'язків кожного з перелічених суб'єктів мають входити завдання з пошуку та виявлення проблем розвитку соціально-трудових відносин у громаді. Оскільки дана діяльність має базуватися на певній нормативно-методичній основі, варто виокремити способи (методи), якими слід послуговуватися вказаним суб'єктам з метою забезпечення ефективного процесу виявлення проблем у соціально-трудовій сфері об'єднаної територіальної громади з дотриманням законодавчих норм і обмежень щодо діяльності керівних структур ОТГ. З нашої точки зору, в якості методів виявлення проблем розвитку соціально-трудових відносин у підвищенні якості життя населення варто використовувати наступні: організаційні; контрольно-перевірочні; економіко-аналітичні; обробки звернень.

Під організаційними методами виявлення проблем мається на увазі застосування сукупності інструментів організаційного характеру для прямого спілкування з мешканцями громади, окремими трудовими колективами, представниками роботодавців тощо. Інструментами в даному випадку будуть: проведення зборів, зустрічей, консультацій, перемовин, обговорень, круглих столів; відвідання мітингів, страйків, зібрань трудових колективів, виробничих об'єктів тощо.

Застосування контрольно-перевірочних методів має на меті проведення контрольної та перевіркової діяльності функціонування власне керівних структур об'єднаної територіальної громади, підпорядкованих їм відділів, установ та організацій, функціонування суб'єктів, що використовують найману працю в частині сфери їх соціально-трудових відносин, що підлягає контролю з боку органів місцевого самоврядування.

Основними інструментами в даному випадку є виїзди на об'єкти, опитування найманих працівників, перевірка документації, перевірка дотримання законодавчих норм при прийнятті рішень.

Економіко-аналітичні методи виявлення проблем полягають у зборі та аналітичному опрацюванні інформації щодо стану розвитку соціально-трудової сфери та соціально-трудових відносин в громаді. Під збором інформації слід розуміти проведення опитувань, соціологічних досліджень, моніторингу, складання запитів до відповідних служб і органів з метою отримання необхідних даних. Аналітична обробка інформації розуміє під собою групування зібраних даних в динамічні ряди, розрахунок значень індикативних параметрів, визначення чинників впливу на динаміку кожного показника, встановлення переліку існуючих проблем з обґрунтуванням шляхів та напрямів докладання зусиль для їх вирішення.

Застосування методу обробки звернень при виявленні проблем у соціально-трудовій сфері має на увазі опрацювання інформації, отриманої завдяки зверненням громадян, виявлення існуючих проблем та оцінку ризиків потенційного виникнення проблем у соціально-трудовій сфері та соціально-трудових відносинах.

Таким чином, логічним результатом процесів виявлення проблем у механізмі регулювання соціально-трудових відносин для підвищення якості життя населення є чітке формулювання кола існуючих і потенційно можливих проблем з окресленням наслідків, що матимуть місце, якщо ці проблеми поглиблюватимуться, та можливих варіантів їх вирішення. Отже, ефективна організація проходження вказаних процесів є запорукою отримання достатнього набору інформаційних даних керівництвом об'єднаної територіальної громади для прийняття виважених рішень у регулюванні соціально-трудових відносин для підвищення якості життя населення.

Наступна група процесів у механізмі – прийняття (затвердження) рішень. Їх основне призначення – забезпечити прийняття узгоджених рішень у законодавчо встановленому порядку та у відповідному

нормативному закріпленні. Якщо процеси виявлення проблем у механізмі регулювання СТВ у підвищенні якості життя населення призначені окреслювати можливі шляхи вирішення (усунення) виявлених проблем, то процеси прийняття рішень покликані забезпечити вибір конкретного шляху та здійснити його нормативне закріплення.

Суб'єктами в даному випадку виступатимуть ті керівні структури в громаді, які мають право приймати рішення: голова та його заступники, виконавчий комітет, рада об'єднаної територіальної громади, керівники відділів, інспектор з праці тощо.

Щодо власне способів, за допомогою яких мають прийматися рішення, то тут все досить однозначно, оскільки прийняття будь-яких регулятивних рішень має здійснюватися у повній відповідності до чинного законодавства. Отже, основними способами прийняття (затвердження) рішень в напрямі регулювання соціально-трудових відносин об'єднаної територіальної громади, є наступні:

- проведення загальних зборів громади;
- проведення чергових та позачергових сесій ради ОТГ;
- проведення засідань виконавчого комітету;
- проведення засідань (зборів) працівників керівного апарату структурних відділів, членів відповідних комісій виконавчого комітету об'єднаної територіальної громади;
- прийняття одноосібних рішень уповноваженими особами.

Отже, будь-які рішення, які приймаються в регулятивній сфері громади мають отримати нормативне закріплення і саме для цього призначені процеси прийняття рішень в механізмі регулювання соціально-трудових відносин для підвищення якості життя населення громади. Проходження вказаних процесів полягає в обговоренні всіх можливих шляхів і способів вирішення кожної конкретної проблеми, встановленні процесами їх виявлення, встановленні необхідної для цього кількості і номенклатури ресурсів, наявних можливостей громади, потенційних вигод і небезпек, до яких призведе прийняття того чи іншого варіанту рішення та виважене прийняття і нормативне закріплення обраного варіанту.

Для того, аби полегшити процес відбору варіантів та підвищити його ефективність, доцільно застосовувати систему критеріїв. З нашої точки зору, основними критеріями прийняття рішень у регулюванні СТВ у підвищенні якості життя населення громади мають бути наступні:

Законність. Вибору варіанту вирішення певної проблеми у соціально-трудовій сфері громади має передувати розгляд кожного з них на предмет відповідності та узгодженості з чинними нормами законодавства.

Дотримання процедур. Будь-яка регулятивна сфера функціонує на основі чіткої сукупності процедурних формальностей, недотримання яких може стати приводом до судових позовів. Отже, при виборі можливого варіанту вирішення виявленої проблеми необхідно розглядати кожен з них на предмет можливості дотримання всіх необхідних процедур в ході його подальшої реалізації.

Ресурсна достатність. Даний критерій має на увазі, що обраний варіант вирішення певної проблеми (ряду проблем) соціально-трудової сфери громади повинен базуватися на оптимальному співвідношенні задіяних ресурсів (наприклад, на поєднанні власних і залучених ресурсів громади), їх балансуванні та врахуванні наявних і потенційних ресурсних можливостей ОТГ.

Результативність. Даний критерій необхідний для того, аби з сукупності можливих варіантів вирішення конкретної проблеми обирати той, сукупний позитивний ефект від реалізації якого перевищуватиме сукупні негативні наслідки.

Висновки. Отже, реформа адміністративно-територіального устрою України, забезпечивши децентралізацію владних повноважень та ресурсів, значно підвищила рівень зацікавленості органів виконавчої влади об'єднаних територіальних громад у розвитку соціально-трудових відносин на підпорядкованих їм територіях. При цьому, реальні механізми практичної реалізації цих повноважень у більшості випадків просто не існують. Саме тому запропоновано функціональне підґрунтя для розбудови механізмів регулювання соціально-трудових відносин у підвищенні якості життя населення об'єднаних територіальних громад.

Література

1. Ведерніков М. Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики) : монографія / М. Д. Ведерніков. – Хмельницький : Евріка, 2001. – 288 с.
2. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010
3. Лавріненко О. В. Механізм правового регулювання соціально-трудових відносин: сучасний стан та перспективи розвитку: [монографія]. – Донецьк : Норд-Прес – ДЮІ ЛДУВС, 2007. – 182 с.
4. Словник базової термінології з адміністративного права : навч. посіб. для вищ. навч. закл. / ДВНЗ «Запоріж. нац. ун-т» МОН України ; за ред. д-ра юрид. наук, проф., засл. юриста України Т. О. Коломосьць. – К. : Істина, 2010. – 234 с.

References

1. Vedernikov M. D. (2001) Rynkovyi mekhanizm rehulivannia oplaty pratsi robotnykiv (problemy teorii i praktyky) : monohrafiia [Market mechanism for regulating the remuneration of workers (problems of theory and practice)]. – Evrika, Khmelnytskyi : Ukraine.

-
2. Kolot A. M. (2010) *Sotsialna-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku* : monohrafiia [Social and labor sphere: the state of relations, new challenges, development trends]. – KNEU, Kyiv, Ukraine.
 3. Lavrinenko O. V. (2007) *Mekhanizm pravovoho rehulivannia sotsialno-trudovykh vidnosyn: suchasnyi stan ta perspektyvy rozvytku*: monohrafiia [The mechanism of legal regulation of social and labor relations: current status and development prospects]. – Nord-Pres – DIU LDUVS, Donetsk, Ukraine.
 4. *Slovyk bazovoi terminolohii z administratyvnoho prava : navch. posib. dlia vyshch. navch. zakl. (2010) / DVNZ «Zaporiz. nats. un-t» MON Ukrainy ; za red. d-ra yuryd. nauk, prof., zasl. yurysta Ukrainy T. O. Kolomoiets. – Istyna, Kyiv, Ukraine.*

Надійшла / Paper received : 13.08.2020
Надрукована / Paper Printed : 28.09.2020