

економічного розвитку : [монографія] / за ред. З. С. Варналія. - К. : Знання України, 2005. - 498 с.

8. Соціально-трудова потенціал: теорія і практика : у 2-х частинах. Ч. 1. - К. : Наук. думка, 1994. - 263 с.

9. Філософський словник / [за ред. В. І. Шинкарука]. - К. : Головна редакція УРЕ, 1986. - 800 с.

10. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : [монографія] / Л. В. Шаульська ; НАН України. Ін-т економіки пром-сті. - Донецьк, 2005. - 502 с.

11. Нагірна В. П. Інтегральний потенціал території у контексті господарської діяльності регіону / В. П. Нагірна // Український географічний журнал. - 2010. - № 2. - С. 32-39.

R. Chorny

SPATIAL DETERMINANTS OF FORMING AND DEVELOPMENT OF LABOUR POTENTIAL

The spatial features of development of the system of settling apart are analysed in Ukraine as environments of forming of labour potential. Outlined signs of city and rural networks of settlements, which determinant development of labour potential. Attention is accented on the necessity of activation of development of small and middle cities, which will help to work out concrete problems from overcoming of spatial disproportions of development of the labour potential state.

Key words: labour potential, disproportions of development, spatial an agglomeration, urbanization.

© Р. Чорний

Надійшла до редакції 22.10.2012

УДК 331.107

ПРОБЛЕМА ДОВІРИ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІВ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН І ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ

ОЛЕКСАНДР ШЕМЯКОВ,

кандидат наук з державного управління, голова

Донецької обласної організації профспілки "Радіоелектронмаш" України

У статті досліджується стан довіри громадян до представницьких органів держави, роботодавців та найманих працівників, які формують соціально-трудова відносини й від характеру яких залежить сталий розвиток господарюючих суб'єктів та соціальна безпека в суспільстві. Установлено, що проблема довіри до представницьких органів суб'єктів соціально-трудова відносин не створює умов для досягнення тривалої соціально-економічної стабільності та гальмує процес розвитку виробничої демократії.

Ключові слова: виробнича демократія, профспілки, роботодавці, соціально-трудова відносини, довіра, недовіра.

Постановка проблеми. Питання розбудови демократичної, соціальної, правової держави, засоби й шляхи упорядкування соціально-трудова відносин (СТВ), найбільш прийнятні варіанти взаємодії працівників, роботодавців та органів влади були й залишаються актуальними для сьогодення.

Однією з найактуальніших проблем, що впливає на демократизацію взаємодії представницьких органів суб'єктів соціально-трудова відносин, є зниження рівня довіри громадян як до провідних соціальних інституцій органів державної влади, так і до таких інституцій, як профспілки й організації роботодавців [1], які, відповідно, представляють інтереси держави, найманих працівників та роботодавців. Виникнення розбіжностей інтересів між суб'

єктами соціально-трудова відносин указує на необхідність пошуку взаємоприйнятних рішень, у тому числі в економічному плані.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Вивчаючи проблему довіри, російський науковець І. В. Глушко [2] звертає увагу на те, що під терміном "довіра" розуміють дуже різні соціокультурні й психологічні феномени, серед яких - співпраця, узгодження інтересів, пошук спільних інтересів і т. ін.

До проблеми довіри зверталися такі мислителі, як Г. Гроцій, Дж. Локк, І. Кант та Е. Дюркгейм. Довіру вони розглядали в контексті аналізу "договірної" начала суспільних відносин.

Визначаючи вагому роль довіри в організації суспільного життя, відомий американський соціолог

А. Селігмен відзначає, що силовим тиском влади на деякий час можна вирішити проблему соціальної безпеки в суспільстві та управління соціально-трудовими відносинами, але "вони не здатні самі по собі забезпечити основу для підтримки цього порядку в довготривалій перспективі" [3, с. 7].

Український науковець М. Л. Братковський у своєму дослідженні розглядає довіру як фактор успішного функціонування й розвитку сучасної ринкової економіки. Він зазначає: "... Без очікування виконання зобов'язань і надійності партнерів ринкова система не працює. Довіра стає основою ухвалення угоди, забезпечує необхідний початковий імпульс комунікації в економічній дії. Довіра стає не тільки проблемою індивіда, але й проблемою суспільства" [4, с. 180].

У площині взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин на підприємстві довіра - це коли окремі люди або соціальні групи делегують частину своїх повноважень іншим людям або органам (організаціям) для кваліфікованого представництва й захисту їхніх соціально-економічних інтересів. Тобто виникає угода між найманими працівниками й роботодавцями, відповідно до якої наймані працівники забезпечують підприємству продуктивну працю, а роботодавці за виконану роботу виплачують гідну заробітну плату, що створює умови для досягнення довготривалої соціально-економічної стабільності й сталого розвитку господарюючого суб'єкта. Як бачимо, значущість чинника довіри представницьких органів суб'єктів соціально-трудових відносин стає очевидною. До того ж наявність довіри визначає ефективну взаємодію представницьких органів, яка, у свою чергу, сприяє розвитку виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами.

Спираючись на дані Держкомстату України, звіти Національної служби посередництва й примирення, наукові праці українських учених [5-10], можна констатувати, що в соціально-трудовій сфері на сучасному етапі розвитку економіки існує проблема довіри громадян до представницьких органів суб'єктів соціально-трудових відносин. Слід зазначити, що науковцями в напрямі вирішення цієї проблеми ведуться активні наукові пошуки, проте дослідження ще не завершене й потребує подальшого вивчення.

Мета дослідження - визначення стану довіри / недовіри громадян до представницьких органів держави, роботодавців та найманих працівників і його вплив на розвиток виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами в Україні.

Виклад основного матеріалу. Розбудова демократичної, соціальної, правової держави та вибір європейського шляху розвитку заклали основи побудови громадянського суспільства в Україні, що передбачає ефективну взаємодію таких громадських інституцій, як профспілки та організації роботодавців - представницьких органів суб'єктів соціально-трудових відносин. Від характеру довіри до них залежить досягнення соціально-економічної стабільності та подальший розвиток виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами.

Підкреслюючи значну роль процесів взаємодії суб'єктів СТВ, експерти Міжнародної організації праці (МОП) Л. Рихлі та Р. Прітцер звертають увагу на те, що взаємостосунки суб'єктів соціально-трудових відносин повинні будуватися на основі цивілізованого діалогу. При цьому підкреслюється,

що "соціальний діалог - це не лише форма управління кризою. На жаль, іноді уряди звертаються до соціальних партнерів лише у випадку економічної кризи, шукаючи їхньої підтримки у вжитті непопулярних заходів. Такий підхід докорінно помилковий, оскільки діалог повинен ґрунтуватися на взаємній довірі та впевненості, що досягаються роками добросовісної співпраці. Соціальний діалог повинен використовуватися не лише за несприятливих, але й за сприятливих економічних обставин" [11, с. 7-8]. Тобто вони вбачають соціальний діалог основою взаємодовіри, що сприяє запобіганню виникненню розбіжностей інтересів між суб'єктами соціально-трудових відносин, і є дуже важливою для сталого розвитку господарюючих суб'єктів та досягнення соціальної безпеки в суспільстві, особливо в умовах трансформації економіки. Слід також додати, що для ефективної взаємодії сторони соціального діалогу повинні бути рівноправними, рівнозначними, а головне - спроможними до виконання своїх функцій.

У своїй науковій праці Л. К. Семів [12] указує на те, що в усіх економічних системах європейських держав у центрі уваги - людський потенціал, тобто наймані працівники, які є одночасно економічним ресурсом й основним чинником виробництва. На її думку особливої уваги заслуговує наявність взаємоповаги і взаємної довіри між представницькими органами найманих працівників, роботодавців та органів виконавчої влади, без яких немає ні ефективного виробництва, ні споживання, ні ринку. Роботодавці та наймані працівники підприємств тісно пов'язані між собою в процесі трудової діяльності, вони не тільки організують роботу виробництва, але й формують відповідні соціально-трудові відносини.

Згідно з проведеним дослідженням [13], в умовах існуючої різниці між інтересами суб'єктів соціально-трудових відносин особливого значення набувають питання розвитку виробничої демократії, бо постає проблема як досягнення високої якості життя найманих працівників, так і конкурентоспроможності самого виробництва. У ринкових умовах цей процес обумовлює необхідність демократизації взаємовідносин між суб'єктами соціально-трудових відносин, до того ж виробничу демократію є особливим видом діяльності держави, роботодавців та найманих працівників, у процесі якої застосовуються демократичні форми й методи управління людським потенціалом.

Оскільки взаємовідносини суб'єктів соціально-трудових відносин будуються на основі цивілізованого соціального діалогу, що передбачає залучення до його ведення профспілок, які представляють інтереси найманих працівників, організацій (органів) роботодавців (представників власників), органів виконавчої влади (представників держави), постає питання про стан довіри / недовіри в суспільстві й роль представницьких органів, вплив рівня взаємодовіри на розвиток виробничої демократії.

Узагальнюючи певні результати досліджень Українського інституту соціальних досліджень ім. О. Яременка, GfK Ukraine (ГФК Юкрейн), Інституту соціології та Фонду "Демократичні ініціативи" [14-16] за період з 2005 до 2011 року, можна відтворити загальну картину динаміки балансу довіри / недовіри громадян до провідних соціальних інституцій органів державної влади й місцевого самоврядування (табл. 1).

Таблиця 1. - Баланс довіри / недовіри громадян до провідних соціальних інституцій органів державної влади

Період проведених опитувань		Назва організації, які проводили опитування	Баланс довіри / недовіри до соціально-політичних інституцій (%)									
Рік	Місяць		Верховна Рада	Уряд	Президент України	Місцева влада (держадміністрації)	Прокуратура	Суди	СБУ	Міліція	Політичні партії	У середньому (%)
2005	Березень	Інститут соціології	-0,2	11,5	29,5	-21,4	-38,3	-17,2		-43,1	-36,8	-14,5
	Вересень	Фонд «Дем. ініціативи»	-28,4	-22,8	-7,6	-15,5	-26,5	-27,8	-7,9	-25,6		-20,3
	Листопад		-31,0	-28,0	-12,0	-27,0	-34,0	-34,0		-36,0		-28,9
	Грудень	УІСД імені О. Яременка	-31,0	-26,0	-13,0	-23,0	-28,0	-31,0	-9,0	-27,0		-23,5
Разом по року			-24,9	-18,4	-0,8	-21,1	-30,0	-27,5	-6,2	-31,2	-40,1	-22,3
2006	Січень	Інститут соціальної та політичної психології	-30,2	-21,8	-12,1	-37,2	-39,8	-40,9	-0,4	-34,4	-41,4	-28,7
	Квітень	Інститут соціології	-30,2	-21,8	-12,1	-37,2	-39,8	-40,9	-0,4	-34,4	-41,4	-28,7
	Грудень	УІСД імені О. Яременка	-30,2	-21,8	-12,1	-39,8	-29,7	-40,9	-10,1	-34,4	-51,1	-30,0
	Разом по року			-30,2	-21,8	-12,1	-38,1	-36,4	-40,9	-3,6	-34,4	-44,6
2007	Червень	Фонд «Дем. ініціативи»	-29,0	-39,0	-20,0	-20,0	-41,0	-38,0				-31,2
	Вересень		-37,3	-33,6	-38,1	-13,0	-20,9	-18,1	-20,6	-14,2		-24,5
	Липень	УІСД імені О. Яременка	-33,5	-30,4		-9,9	-34,3		2,1	-27,0	-5,8	-19,8
Разом по року			-33,3	-34,3	-29,1	-14,3	-32,1	-28,1	-9,3	-20,6	-5,8	-25,2
2008	Листопад	GfK Ukraine	-63,7	-54,6	-58,2	-38,2				-33,6	-59,6	-51,3
	Грудень	УІСД імені О. Яременка	-81,2	-62,9		-41,3	-44,8		-26,8	-50,6	-70,3	-54,0
Разом по року			-72,5	-58,8	-58,2	-39,8	-44,8		-26,8	-42,1	-65,0	-52,7
2009	Березень	GfK Ukraine	-71,3	-60,2	-67,8	-34,6				-32,7	-66,7	-55,6
	Грудень	УІСД імені О. Яременка	-71,9	-61,5		-32,2	-39,5		-18,1	-43,5	-57,7	-46,3
Разом по року			-71,6	-60,9	-67,8	-33,4	-39,5		-18,1	-38,1	-62,2	-50,9
2010	Грудень	УІСД імені О. Яременка	-45,5	-31,8		3,4	-45,3		19,3	-45,3	-41,6	-26,7
Разом по року			-45,5	-31,8		3,4	-45,3		19,3	-45,3	-41,6	-26,7
2011	Жовтень	УІСД імені О. Яременка	-61,6	-55,2			-48,0			-50,8	-60,7	-55,3
Разом по року			-61,6	-55,2			-48,0			-50,8	-60,7	-55,3

Із таблиці 1 видно, що баланс довіри / недовіри громадян до Верховної ради України складає "-62,3 %", політичних партій - "-54,9 %", Уряду - "-51,8 %", Президента України - "-33,6 %", судової гілки влади - "-32,2 %".

Динаміка балансу довіри / недовіри громадян до провідних соціальних інституцій органів державної влади також має стабільно-негативну тенденцію (рис. 1).

Отже, заходи органів державної влади в політиці й економіці помітного успіху не приносять, а стан довіри громадян до цих представницьких органів є кризовим, що не сприяє ефективній взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин і гальмує процес розвитку виробничої демократії.

Другим представницьким органом, від дієвості якого залежить ефективна взаємодія суб'єктів соціально-трудова відносин, є профспілки. Оцінюючи стан довіри до представницьких органів найманих працівників - профспілок, зауважимо, що ця сторона добре структурована на всіх рівнях взаємодії

сторін соціального діалогу, законодавчо оформлена й, на перший погляд, повинна мати високий рівень довіри від працівників. Разом із тим, процеси, що відбуваються в політичній сфері та всередині профспілкового руху України, суттєво впливають на стан довіри до профспілок. Слід зауважити, що перехід на нову систему господарювання круто змінив місце й роль профспілок у системі соціально-трудова відносин. При цьому процес розуміння відбувається повільно, інколи дуже хворобливо. Річ у тім, що реальне життя вимагає зміни мислення профспілкових лідерів і рядових членів профспілок. При цьому потрібне не лише переосмислення розуміння функцій і завдань профспілок, але й визначення своєї особистої ролі в цій організації. Різка зміна політичної й економічної системи призвела до того, що працівники не були готові до сприйняття ринкової системи господарювання, а нові власники дістали унікальну можливість у дуже короткі терміни накопичити капітал. До того ж практично некерований процес зміни системи господарювання призвів до появи таких



Рис. 1. Динаміка балансу довіри / недовіри громадян до провідних соціальних інституцій органів державної влади.

негативних явищ, як масове скорочення робочих місць, знецінення робочої сили, постійна невиплата заробітної плати, виплата зарплати в "конвертах", стрімке розшарування суспільства на надбагатих і занадто бідних. Зневага можновладців до людської гідності посягла в найманих працівників на рівні підсвідомості почуття страху втратити роботу, одержувати низьку заробітну плату або взагалі її не одержати. У зв'язку із цим наймані працівники стали дуже індиферентними щодо так званих непопулярних заходів, у них було притлумлено відчуття особистої свободи, що деморалізувало їх і посягло у свідомості невпевненість у завтрашньому дні. А головне те, що в умовах ринкової системи господарювання процес попиту на послуги профспілок набуває іншого

характеру, проте вітчизняні профспілки продовжують будувати свою діяльність на основі методів, які було сформовано в умовах планової економіки.

Безумовно, такий підхід, а також процеси, що відбуваються в політичній та економічній сферах, негативно позначилися на їх діяльності в частині представництва й захисту інтересів найманих працівників, що призвело до виникнення процесу втрати довіри найманих працівників до діючих профспілкових органів.

Так, за результатами опитування, яке було проведено Українським інститутом соціальних досліджень ім. О. Яременка, рівень довіри до профспілок має негативний характер (табл. 2). Занадто низьким він був у 2009 році й дорівнював - "27,9 %" (рис. 2).

Таблиця 2. - Рівень довіри громадян до профспілок

Період часу (рік)	Результати опитування громадян (%)					
	січень	березень	червень	вересень	грудень	Разом по року
2005					-18,1	-18,1
2006	-19,7			-22,5	-17,1	-19,8
2007		-23,6	-22		-14,5	-20,0
2008					-23,5	-23,5
2009				-29,3	-26,5	-27,9
2010					-23,5	-23,5
2012					-21,3	-21,3

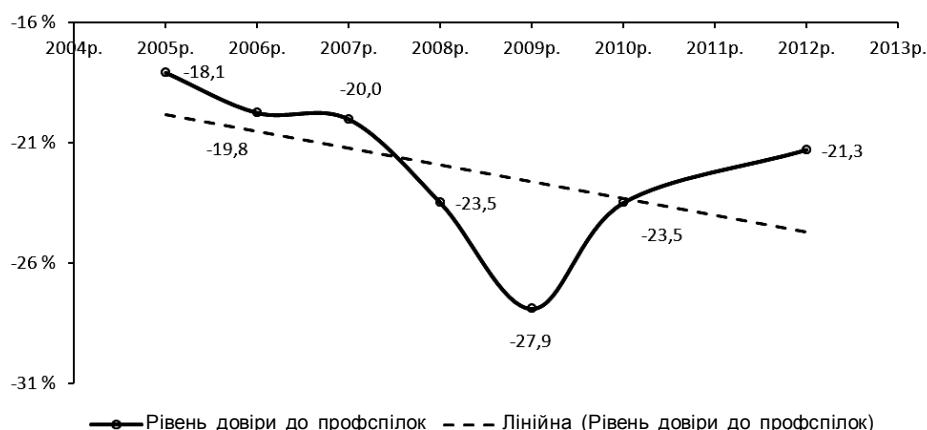


Рис. 2. Динаміка рівня довіри громадян до профспілок в Україні.

Із таблиці 2 й рисунка 2 видно, що динаміка рівня довіри громадян до профспілок в Україні за період з 2005 року до 2011 року має характер сталого падіння.

Спираючись на проведені дослідження [5, 17, 18] й оцінюючи ситуацію, що склалася в профспілковому русі України, можна виокремити основні чинники, що впливають на стан довіри до профспілок: відчуження працюючого населення від профспілок, яке виражається в неадекватних діях роботодавців щодо найманих працівників, зокрема останнім нав'язується ідея про непопушність влади роботодавця, а отже, і про необхідність виконання будь-яких їхніх забаганок і вимог, про заборону створювати об'єднання працівників усередині організації для свого захисту; надмірна політизація профспілкового руху України; розпрошеність профспілок та відсутність єдиної ідеології й солідарних дій; перважання в управлінні форм роботи, які використовувалися ВЦРПС в умовах планової економіки.

Отже, зазначені чинники свідчать про те, що стан довіри громадян до профспілок як їхніх представницьких органів є також кризовим і не сприяє ефективній взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин та гальмує процес розвитку виробничої демократії.

Досліджуючи стан довіри до представницьких органів роботодавців, слід звернути увагу на те, що де-юре ці органи певною мірою сформовано, але де-факто вони не відіграють у процесі соціального діалогу своєї ролі, визначеної законодавством. При взаємодії із соціальними партнерами роботодавці продовжують використовувати кризу на ринку праці, коли попит значно переважає пропозицію, і застосовують особливо до найманих працівників неадекватні дії, що принижує їх роль як соціальних партнерів та порушує принцип рівноправності при веденні діалогу. Сам процес взаємодії у зв'язку з низьким рівнем культури поведінки роботодавців, надмірним бажанням одержати надприбуток за рахунок недоплати найманим працівникам за виконану роботу, неспроможністю деяких органів влади забезпечити жорсткий контроль за виконанням трудового законодавства, небажанням іти на компроміси, як правило, провокує виникнення колективно-трудових та соціальних конфліктів, що суттєво знижує рівень довіри до них.

Висновки

1. Стан довіри до представницьких органів суб'єктів соціально-трудових відносин на сучасному етапі розвитку економіки в Україні має тенденцію до зниження і є, на нашу думку, кризовим.
2. Взаємовідносини між представницькими органами найманих працівників, організацій (органів) роботодавців й органами виконавчої влади є недостатньо конструктивними, що не сприяє їх ефективній взаємодії.
3. Проблема довіри до представницьких органів суб'єктів соціально-трудових відносин не створює умов для досягнення тривалої соціально-економічної стабільності та гальмує процес розвитку виробничої демократії.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Шемяков О. Д. Проблема розвитку виробничої демократії в управлінні взаємодією суб'єктів соціально-трудових відносин / О. Д. Шемяков // Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами : зб. наук. праць ДонДУУ. - 2012. - Т. XIII. - Вип. 222. - С. 445-460. - (Серія "Державне управління").
2. Глушко И. В. Диалектика доверия и согласия в социальном дискурсе [Електронний ресурс] / И. В. Глушко // Теория и практика общественного развития. - 2010. - № 2. - Режим доступа : <http://teoria-practica.ru/-2-2010/philosophy/glushko.pdf>.
3. Селигмен А. Проблема доверия / А. Селигмен ; [пер. с англ.]. - М. : Идея-Пресс, 2002. - С. 7.
4. Братковский М. Л. Довера як механізм реалізації публічної влади : [монографія] / М. Л. Братковский. - Донецьк : ВІК, 2010. - 287 с.
5. Шемяков О. Д. Державне управління соціальним діалогом: проблеми та шляхи вирішення : [монографія] / О. Д. Шемяков, М. Л. Братковский. - Донецьк : ВІК, 2010. - 205 с.
6. Результати діяльності Національної служби посередництва і примирення в 1999-2003 роках // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. - 2003. - № 11. - С. 26-30.
7. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2011 рік // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. - 2012. - № 1-2. - С. 45-62.
8. Статистичний щорічник України за 2002 рік / Держкомстат України. - К. : Техніка, 2003. - 663 с.
9. Статистична інформація. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] / Колективні трудові спори. - Режим доступа : <http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2011/pr/stv/kts.htm>.
10. Особливості протестної поведінки при захисті прав працюючих : [наукова доповідь / за заг. керів. О. Ф. Новикової]. - Донецьк : ІЕП НАН України, 2003. - 59 с.
11. Рихлі Р. Соціальний діалог на національному рівні у країнах - кандидатах на вступ до Європейського Союзу / Л. Рихлі, Р. Прітцер. - Женева : Міжнар. бюро праці, 2003. - 54 с.
12. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір : [монографія] / Л. К. Семів. - Львів : ІРД НАН України, 2004. - 392 с.
13. Шемяков О. Д. Особливості виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами в економічно розвинутих країнах / О. Д. Шемяков // Економічний вісник Національного гірничого університету. - 2012. - № 2. - С. 12-19.
14. Моніторинг громадської думки : березень 2012 р., м. Київ, [Електронний ресурс] / Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка. - Режим доступа : http://www.uisr.org.ua/img/upload/files/Stok/PR_SMC&UISR_March-1_2012.pdf.
15. Єгорова Є. Довіра до політичних інститутів та банків падає, компанії повертають довіру громадян. 21 квітня 2009 року, м. Київ [Електронний ресурс] / Є. Єгорова. - Режим доступа : http://www.gfk.ua/public_relations/press/press_articles/003903/index.ua.html.
16. Баланс довіри / недовіри до Президента, Уряду та Верховної Ради протягом останніх 13 років (травень 1994 - квітень 2006) (табл. 1) [Електронний ресурс] / Національний інститут стратегічних досліджень (НІСД). Дослідження рівня довіри громадян України до демократичних інституцій, органів влади. - К., 2006. - Режим доступа : <http://www.niss.gov.ua/Monitor/Monitor22/01.htm#a1>.
17. Шемяков А. Д. Роль и место профсоюзов в системе защиты прав трудящихся / А. Д. Шемяков. - Донецьк : Норд Компьютер, 2005. - 84 с.
18. Аналіз діяльності ФПУ між IV і V з'їздами // Від з'їзду до з'їзду : зб. ФПУ. - К. : Профінформ ФПУ, 2006. - 175 с.

O. Shemyakov

A PROBLEM OF TRUST OF REPRESENTATIVE ORGANS OF SUBJECTS OF SOCIALLABOUR RELATIONS AND ITS INFLUENCE IS ON DEVELOPMENT OF PRODUCTION DEMOCRACY

In the article the state of trust of citizens is investigated to the representative organs of the state, employers and hired workers which form sociallabour relations and, on character of which steady development of being in charge subjects and social safety depends in society. It is set that the problem of trust to the representative organs of subjects of sociallabour relations does not create a condition, in relation to achievement of the protracted socio-economic stability and brakes the process of development of production democracy.

Key words: Production democracy, trade unions, employers, sociallabour relations, trust, mistrust.

© O. Шемяков

Надійшла до редакції 29.10.2012

УДК 94(477.8)

СІЛЬСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО ПРИКАРПАТТЯ (1939-1991 рр.) В ІСТОРИОГРАФІЇ

РОМАН ВЕПРІВ,

здобувач Інституту історії України НАН України, м. Київ

У статті проаналізовано стан досліджуваної проблеми в радянській, зарубіжній та сучасній українській історіографії, політику радянської влади й комуністичної партії щодо насадження соціалістичних методів господарювання в аграрному секторі економіки західно-українського села на різних етапах, висвітлено особливості її втілення на Івано-Франківщині, новий курс на подолання посттоталітарного мислення.

Ключові слова: Івано-Франківська область, історична наука, сільське господарство, колгоспи, криза, реформи.

Постановка проблеми та стан її вивчення. Історіографія проблеми соціалістичних перетворень західноукраїнського регіону в радянський період досить широко висвітлена в наукових дослідженнях. Здійснюючи історіографічний аналіз, ми маємо з'ясувати, які проблеми попередниками розроблені достатньо, і визначити ті, які взагалі не порушувалися й вимагають подальшого опрацювання. Зважаючи на значну кількість праць із питань колективізації сільського господарства, окреслимо досліджувані нами проблеми, які в радянській історичній науці висвітлено необ'єктивно. Наукові дослідження, опубліковані до середини 80-х років ХХ ст. носять відбиток політичної кон'юнктури, їм притаманний схематичний підхід до висвітлення складних і суперечливих суспільних процесів. З відновленням незалежності України почався процес переосмислення історичного минулого на засадах новітніх методологічних підходів, нових оцінок. Однак і сьогодні залишаються питання, які вивчені частково й потребують подальшого дослідження. Це насамперед питання розвитку провідних галузей сільського господарства Івано-Франківської області, кількісні та якісні зміни у формуванні кадрового потенціалу,

досягнення й упущення в соціально-побутовій інфраструктурі села.

Мета статті - здійснити огляд історіографії з аграрної політики, систематизувати напрацювання істориків радянської доби, зарубіжних дослідників та науковців незалежної України.

Виклад основного матеріалу. Історія розвитку західних областей Української РСР офіційною наукою зображувалася з позицій визнання соціалістичного суспільства взірцем. Радянські вчені змушені були використовувати марксистсько-ленінські методологічні підходи, постійно критикувати "буржуазну" науку та "націоналістичні" погляди. У науковій та публіцистичній літературі широко пропагувалися досягнення завдяки зростанню керівної ролі комуністичної партії, тоді як недоліки й прорахунки замовчувалися. У свою чергу, західні науковці могли вільно висловлювати свою думку, однак не мали доступу до архівних матеріалів. У їхніх працях наявна власна інтерпретація історичних процесів, яка часто не спирається на фактичні чи кількісні показники, тому більшість робіт має публіцистичний характер. З проголошенням незалежності України розпочався новий етап у розвитку історіографії. В опублі-