

Інституційне забезпечення соціального партнерства

В статті розглянуті формування та розвиток інституційного забезпечення діяльності соціальних партнерів, визначено пріоритетні напрямки його вдосконалення на найближчу перспективу. Розкрито функції та принципи діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради, Федерації роботодавців України, Федерації професійних спілок України

Ключеві слова: соціальне партнерство, інституційне забезпечення, Національна тристороння соціально-економічна рада, Федерація роботодавців України, Федерація професійних спілок України.

Andriy Kolosok. Post Graduate Student
Lutsk State technical University

Institutsiyne providing of social partnership

ANNOTATION

In the article the considered forming and development of the institutsiyne providing of social partnership, certainly priority sending of his perfection to the nearest prospect. Functions and principles of activity of National trilateral socio-economic advice, Federation of employers of Ukraine, Federation of trade unions of Ukraine are exposed

Постановка проблеми. Успішне функціонування ринку праці в значній мірі визначається ступенем розвиненості системи партнерських відносин. Зміна основної парадигми розвитку національної економіки, зорієнтованої на інноваційні фактори економічного зростання і підвищення якості життя населення, актуалізує проблему пошуку нових форм і методів регулювання соціально-трудова відносин на принципах партнерства і договірних засадах.

Проблема інституційного забезпечення системи соціального партнерства постає на регіональному рівні, оскільки саме в конкретній адміністративно-територіальній одиниці формуються трудові ресурси, матеріально-сировинна база, засоби виробництва, а від злагодженої співпраці соціальних партнерів у процесі їх використання та відтворення залежить ступінь економічного та соціального розвитку регіону.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сутністю соціального партнерства є встановлення форуму для представлення і ведення переговорів відносно інтересів між окремими його учасниками. Обсяг та форма участі партнерів може бути різною, але в принципі йдеться про будь – які форми регулярних контактів та узгоджень між роботодавцями та працівниками. Сама

назва “соціальне партнерство” вказує – те, що відбувається в його рамках, базується, насамперед, на взаємній комунікації між партнерами. Обмін інформацією та представлення позицій є основним та обов’язковим елементом даного процесу. Наступним елементом, який надає сенс цій формі стосунків, є ведення переговорів. З інституційної перспективи соціальне партнерство є цілісністю правових форм контакту та ведення колективних переговорів між уповноваженими суб’єктами, які представляють роботодавців та працівників. [1, 32].

Консолідація зусиль соціальних партнерів дає змогу забезпечити регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин та дотримання гарантій працівників і власників, вирішити найгостріші соціально-економічні проблеми [2, 123].

Регламентуючим документом соціального партнерства виступає Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Федерацією роботодавців України та Федерацією профспілок України на 2008-2009 роки [10, с. 6-9].

Чинне законодавство надає працівнику право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці укладанням колективного договору на одному або водночас на кількох підприємствах, в установах, організаціях якщо інше не передбачено законодавством, колективними договором або угодою сторін [11,4].

Нажаль, кожне третє підприємство не має колективного договору. Особливо невтішна ситуація на новостворених підприємствах, приватних, а також у сфері малого та середнього бізнесу. Причиною не укладання колективних договорів є небажання їх як з боку власника чи уповноваженого ним органу, так і відсутність ініціативи з боку профспілкового чи іншого представницького органу трудового колективу [3,6].

Проблематику соціального партнерства, значення генеральних (галузевих, регіональних) та колективних договорів, автори розглядають поодинокі не звертаючи уваги на взаємозв’язок між ними. Але саме від того наскільки налагоджений механізм співпраці між інститутами соціального

партнерства залежить якісний зміст генерального, галузевого, колективного договорів, та ступінь їх виконання.

Формулювання цілей статті. *Об'єктом дослідження* виступають процеси взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями та органами державного управління на регіональному ринку праці.

Предметом дослідження є механізм формування та розвитку соціального партнерства.

Метою дослідження є обґрунтування теоретико-методологічних засад формування і розвитку системи соціального партнерства на ринку праці та розробка практичних рекомендацій ефективного механізму її регулювання на регіональному рівні.

Виклад основного матеріалу. Координаційним органом соціального партнерства в Україні виступає Національна тристороння соціально-економічна рада (далі – Національна рада), вона має тристоронню структуру представництва сторін соціального партнерства: по 22 представники від: уряду, всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. Очолюють Раду три співголови, які одночасно є координаторами сторін [4].

Відповідно до рішення Національної ради в її структурі утворено із рівної кількості членів сторін 4 постійні комісії:

- із законотворчої діяльності та мінімальних державних соціальних стандартів;

- з інформаційно-методичної роботи та зв'язків інституціями соціального партнерства всіх рівнів;

- з дотримання норм і принципів соціального партнерства;

- з питань конкурентоздатності вітчизняної економіки.

В адміністративних областях України створенні регіональні тристоронні соціально-економічні ради, що утворюються з представників обласних державних адміністрацій, федерацій профспілок області, обласних об'єднань організацій роботодавців.

Основними завданнями регіональної ради є :

- сприяння узгодженню позицій сторін соціального партнерства щодо шляхів подальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин;

- розроблення та внесення пропозицій з питань формування та реалізації програми соціально-економічного розвитку області [5, 2].

Забезпечення діяльності регіональної ради здійснюється секретаріатом, до складу якого входять три особи, які призначаються в установленому порядку по одному представнику від кожної сторони соціального партнерства. Механізм дії регіональної тристоронньої соціально-економічної ради та соціального партнерства зображений на рис. 1.

Партнерство між владою, роботодавцями і робітниками є запорукою соціально - економічної стабільності країни. Для його ефективного функціонування необхідна сформованість сторін партнерських відносин. Державу у цьому процесі представляє Кабінет Міністрів України, що є повноцінною інституцією в системі соціально-трудова відносин. Щодо інших сторін соціального партнерства, то вони ще знаходяться у стадії формування та трансформації як Об'єднання організацій роботодавців (Федерація роботодавців України, Конфедерація роботодавців України та ін.) так і Спільний представницький орган профспілок (Федерація профспілок України, та ін.).

Федерація роботодавців України це найпотужніше всеукраїнське об'єднання, яке представляє інтереси роботодавців в соціально-трудова відносинах на національному рівні. До його складу входять близько 470 територіальних і галузевих об'єднань роботодавців, що охоплюють понад 10 мільйонів найманих робітників [6].

Конфедерація роботодавців України є неприбутковою громадською організацією, яка об'єднує галузеві Всеукраїнські об'єднання роботодавців. Всього зайнятого населення за видами економічної діяльності на які поширюється діяльність Конфедерації близько 3 млн. осіб.

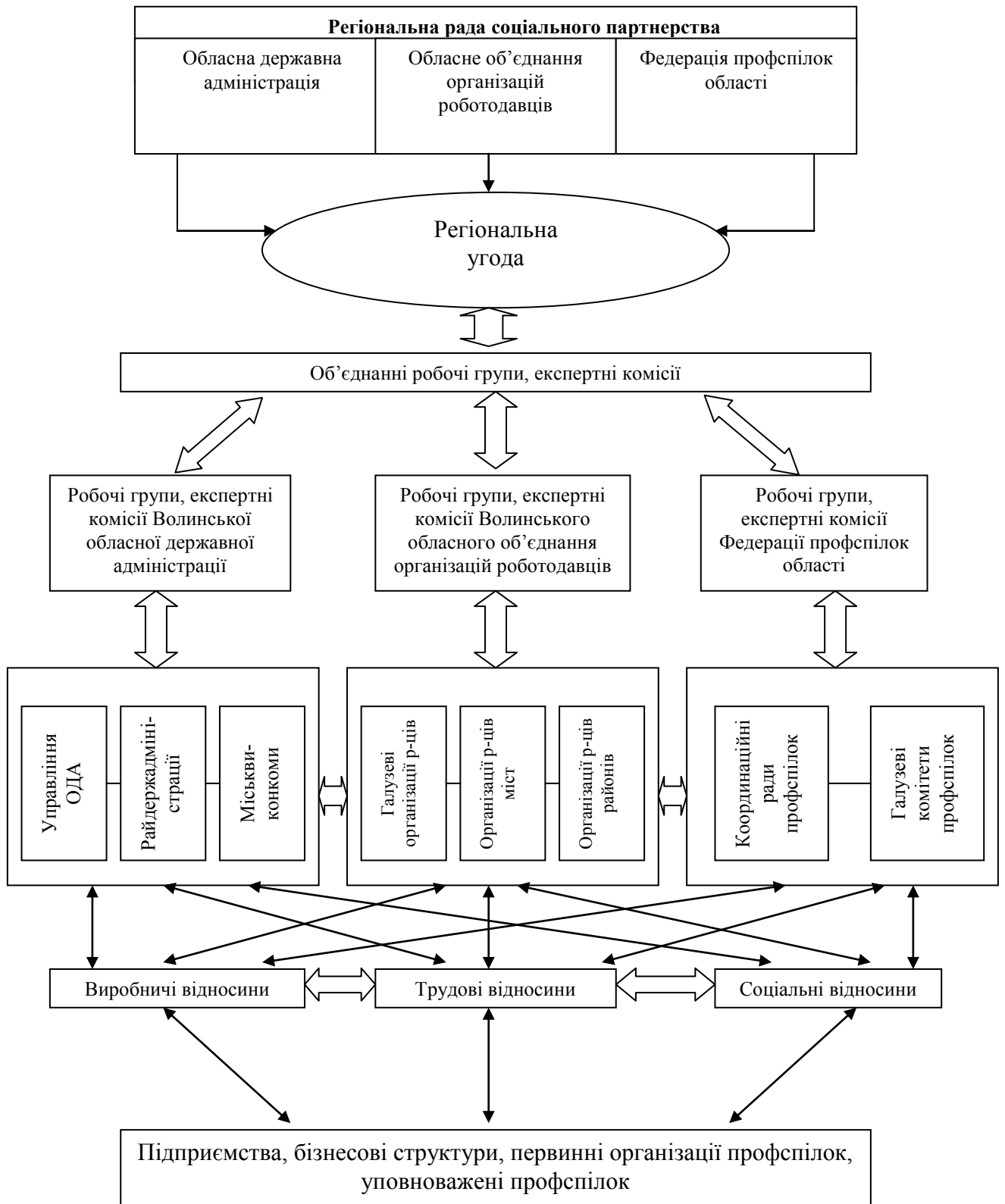


Рис. 1 – Схема функціонування системи соціального партнерства

Основною метою створення та діяльності Конфедерації є представництво і захист інтересів членів об'єднання – роботодавців та їх організацій – у економічних, соціально-трудових та інших відносинах. Структура Конфедерації побудована за галузевим принципом зі збереженням самостійності членів, що делегують частину своїх прав Конфедерації для вирішення загальнонаціональних питань [7].

Об'єднання організацій роботодавців України (надалі об'єднання) бере участь у підготовці та підписанні Генеральної, галузевих та регіональних угод. Фахівці об'єднання долучаються до розробки законопроектів, які сприяють впровадженню сучасних норм трудового законодавства. Представники об'єднання є учасниками робочої групи з розробки нового Трудового Кодексу України. Об'єднання сприяє впровадженню у національне законодавство сучасних норм економічної та соціально-трудової сфер:

- готує та проводить експертизу проектів законодавчих та нормативних актів у соціально-економічній сфері та підтримці вітчизняного підприємництва;
- опікується вдосконаленням законів про соціально-трудові відносини.

Об'єднання України сприяє вирішенню проблем зайнятості населення, стимулюючи роботодавців до створення нових робочих місць та забезпечення гідних умов праці. Постійно проводить всеукраїнські форуми з питань охорони праці, перспектив розвитку трудового потенціалу України, підготовки кадрів відповідно до потреб ринку праці. Завдяки активній його позиції розпочалася легалізація українських трудових мігрантів в ряді європейських країн.

На регіональному рівні представником Об'єднання організацій роботодавців України є об'єднання роботодавців адміністративних областей країни. На сьогодні до складу Об'єднання роботодавців Волині входять одинадцять галузевих і двадцять територіальних організацій роботодавців. Практично завершено його структурну розбудову. Створені організації роботодавців в усіх найважливіших галузях господарського комплексу області, в усіх містах обласного значення та районах області [8, 6].

Одним з учасників соціального партнерства в нашій країні виступає

Федерація професійних спілок України (ФПУ). Вона є найбільш чисельним профспілковим об'єднанням в Україні, нараховує понад 10 мільйонів членів профспілок. До складу ФПУ входить 45 всеукраїнських профспілок і 26 територіальних об'єднань організацій профспілок.

Метою діяльності ФПУ є вираження, представлення інтересів і захист прав організацій – членів ФПУ, координація їхніх колективних дій, представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями, а також з іншими об'єднаннями громадян [9].

На регіональному рівні інтереси найманих працівників представляють профспілки адміністративних областей України. Федерація профспілок Волинської області включає 16 обласних галузевих профспілок, один територіальний комітет, 10 профспілкових організацій, які об'єднують 198,2 тис. членів профспілок.

Висновки. Сторонам соціального партнерства необхідно принципово підійти до розробки пропозицій до проекту Регіональної угоди між Волинською обласною державною адміністрацією, обласним об'єднанням організацій роботодавців та федерацією профспілок області на 2009 -2010 роки і визначити конкретні зобов'язання, що позитивно вплинуть на соціально-економічний розвиток регіону.

Регіональна угода повинна передбачити можливість збільшення витрат з оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт і послуг та збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату, вищу за розмір двох прожиткових мінімумів. Враховуючи існуючі проблеми щодо забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, необхідно прийняти рішення про зобов'язання сторін у ході колективно-договірної кампанії сприяти визначенню в колективних договорах обсягів професійного навчання працівників, а також його фінансового забезпечення відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства.

Регіональна угода має носити соціально-орієнтований характер і містити нові норми, спрямовані на забезпечення соціальних гарантій, зростання рівня зайнятості, підвищення стимулюючої ролі заробітної плати, поліпшення стану безпеки й охорони праці, зменшення виробничого травматизму, поліпшення умов праці і відпочинку працівників.

Перелік посилань

- 1 Волинське об'єднання організацій роботодавців Матеріали тристороннього семінару “Діяльність територіальної соціально-економічної ради в контексті становлення соціального діалогу в Україні”. – Луцьк: ВАТ ”Волинська обласна друкарня”, 2006. – 95 с.
- 2 Колосок А. М. Методичні основи інформаційного забезпечення оцінювання розвитку соціально-трудового партнерства у Волинській області // Актуальні проблеми економіки. – 2005. - №10. – с. 123 – 132.
- 3 Остапенко Л. Про стан колдоговірної роботи // Праця і зарплата. — 1999. — №25. — с. 6—7
- 4 <http://www.ntser.gov.ua/ua/about/structure.html> “ Структура Ради ”
- 5 Волинське об'єднання організацій роботодавців “Волинська регіональна тристороння соціально-економічна рада”. – Луцьк: ВАТ ”Волинська обласна друкарня”, 2008. – 20 с.
- 6 <http://www.fru.com.ua> “Федерація роботодавців України”
- 7 <http://www.confed.org> “Конфедерація роботодавців України”
- 8 Шевчук С. Виконавча дирекція відвітувала перед роботодавцями // Роботодавець і підприємець Волині. – 2008. - № 1. – с. 6-7
- 9 <http://www.fpsu.org.ua> “Федерація професійних спілок України”
- 10 Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009 роки // Праця і зарплата. – № 6.- с. 10-16
- 11 Андрусенко Н. Трудовий договір. Строки та умови його укладання // Праця і зарплата. – 2007. - № 14. – с. 4-5