

Функціонування системи соціально-трудового партнерства

В статті розглянуто систему соціально-трудового партнерства, визначено пріоритетні напрямки її вдосконалення на найближчу перспективу.

Ключеві слова: соціально-трудове партнерство, соціальний конфлікт, соціально-трудові відносини, механізм соціального партнерства.

Постановка проблеми.

Становлення ринкової економіки в Україні, тривала системна криза докорінно змінили політичні, економічні, соціокультурні основи життєдіяльності людей, викликали зміни в трудовому та громадянському менталітеті. Проте зміни ці неоднозначні. Сьогоднішній стан нашого суспільства можна характеризувати як соціум, що водночас перебуває у стані кризи та трансформується.

Розвиток соціального партнерства на всіх рівнях є необхідною умовою поступу України до побудови сучасної європейської країни з розвинутою ринковою економікою. Консолідація зусиль соціальних партнерів дає змогу забезпечити регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин та дотримання гарантій працівників і власників, вирішити найгостріші соціально-економічні проблеми. Їх співпраця повинна бути спрямована на раціональне використання виробничих ресурсів (факторів), збільшення обсягів і підвищення конкурентоспроможності товарів і послуг, забезпечення сприятливих умов праці та розвитку особистості працівників, демократизацію управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Непослідовність економічної політики, її вкрай недостатня соціальна орієнтація, неприпустима диференціація населення за доходами при зuboжінні його більшості та інші негативні чинники призвели до послаблення у масовій свідомості орієнтації на ринкові принципи і поширення приватної власності, що особливо було характерним на початку 90-х рр. [1, 205].

У процесах забезпечення нормальної життєдіяльності суспільства проблема розвитку трудових ресурсів завжди була і залишається пріоритетною. Адже сама плідна праця громадян працездатного віку є основою наповнення бюджетів усіх рівнів, а, отже, й запорукою формування міцного середнього класу як основи творення суспільства загального добробуту. Суспільства, в якому конкурентоздатна економіка формує сильну конкурентоспроможну державу [4, 15].

Ми поділяємо думку А. Колота [2, 26], який вважає, що за сучасних умов необхідне суттєве посилення як за масштабами, так і за результативністю державного впливу на формування національної моделі соціального-трудова відносин, на поширення соціального партнерства.

Механізм соціального партнерства є одним із найбільш дієвих способів контролювати ринкові механізми, забезпечуючи рівномірний розподіл коштів між економічними агентами, враховуючи інтереси різних учасників [10, 20].

Управління соціально-економічним розвитком держави на засадах соціального партнерства, як одна з визначальних ознак високорозвиненого суспільства, можливе лише через відповідальні за соціальний діалог інститути [9, 2].

Виключної актуальності питання дієвості соціального діалогу набувають на нинішньому етапі: зміна суспільної організації та форм власності зумовила чимало проблем, зокрема щодо вирішення трудових спорів на виробництві, укладання колективних договорів та ведення переговорів усіх рівнів [8, 3].

Екс – міністр праці та соціальної політики Михайло Папієв вважає що " глибинний сенс справді партнерських взаєностосунків полягає у доброзичливому і конструктивному узгодженні позицій сторін, внутрішній потребі та постійній готовності до діалогу у всьому розмаїтті його форм і проявів"[3, 12]. Заступник міністра праці Олена горяча пропонує створення наукового центру зі всебічного вивчення шляхів подальшого удосконалення діяльності фондів та системи соціального партнерства [3, 11], а стратегічною метою для нашої держави вважає досягнення соціальних стандартів [5, 13]. Особлива увага виконавчої влади приділяється підвищенню ефективності

колективно-договірному регулюванню соціально-трудова відносин, виконанню зобов'язань за Генеральною угодою, що укладається між Урядом, об'єднаннями роботодавців та профспілок [7, 4].

Соціальне партнерство в Україні слід розглядати не як механізм, а як процес. Найвищий ступінь довіри найманих працівників до профспілкових лідерів у порівнянні зі значно нижчим рівнем довіри на галузевому чи особливо регіональному рівні свідчить не про низькі професійні чи моральні якості керівників профспілок, а про те, що процес становлення дійсно відбувається. Цілком логічно, що досягнення партнерських відносин перш за все здійснюється на рівні підприємства, де його необхідність викликається повсякчасною логікою економічної діяльності [6, 7].

Формулювання цілей статті. Об'єктом дослідження виступають процеси взаємодії між профспілками, роботодавцями, підприємствами, організаціями, органами державного управління, що функціонують на ринку праці Волинської області.

Предметом дослідження є теоретичні та методологічні положення, що регулюють соціально-трудова партнерство.

Метою є обґрунтування основних засад формування і розвитку системи соціально-трудова партнерства, проведення комплексного аналізу та розробка сучасних форм і методів ефективного механізму її регулювання.

Виклад основного матеріалу. Становлення й розвиток соціально-трудова партнерства забезпечується створенням його системи, яка являє собою складне й динамічне утворення структурно-організаційних елементів (суб'єктів, об'єктів), ідеології, культури, методів, засобів, тактики, технологій взаємовідносин, об'єднаних певним механізмом (рис. 1). Як видно з рис. 1, ця система постійно знаходиться під дією, з одного боку, регулюючого впливу соціальної системи, а з іншого боку – впливу стихійних чинників соціального життя.

Система соціально-трудова партнерства виникає й формується поступово. До неї входять сукупність угод загальнодержавного, галузевого, регіонального, територіального рівнів, колективні договори підприємств, постійно і тимчасово діючі організаційні структури – три- і двосторонні комісії

по врегулюванню соціально-трудоових відносин, структурні елементи узгодження й захисту інтересів сторін.

Базове значення для розвитку соціально-трудоового партнерства в країні має поширення його культури й ідеології. За нашим дослідженням, це саме та ланка системи, без якої не дадуть позитивного результату навіть досконалі всі інші ланки. На жаль, в Україні вона є також найслабшою ланкою, оскільки за командно-адміністративної системи у працівників були атрофовані не лише дбайливе ставлення до господарювання на всіх рівнях, але й відповідальність за власний добробут, якість своєї робочої сили, продуктивність своєї праці та ін.

В результаті найкращі риси, традиційно характерні для українського трудоового менталітету, – працьовитість, дбайливість, товарицькість, активність та ін. – були значною мірою втрачені. Непомірних втрат зазнав людський потенціал, трудоовий і громадянський менталітет України від таких трагічних подій нашої історії, як війни, індустріалізація, колективізація, голодомори, масові репресії, чорнобильська трагедія, а також від постійної еміграції найкращої робочої сили в далеке і близьке зарубіжжя.

Глибока соціально-економічна криза 90-х рр. минулого століття ще більше ускладнила суть проблеми. Трансформація економічного устрою нашого суспільства сьогодні спрямована на перехід до ринкової системи господарювання, але цей перехід здійснюється за умови недооцінки соціального, людського виміру.

В умовах відмови від старої ціннісно-нормативної системи, притаманної соціалізму, і декларування нової, проте не підкріпленої реальними соціально-економічними змінами на краще для абсолютної більшості населення, погіршуються не лише економічні умови життя, але й психологічне самопочуття нації, деформуються ціннісні орієнтири й пріоритети. Це викликає різноспрямовані зрушення у масовій свідомості. З одного боку, виявляється реакція формування зневажливого ставлення до будь-яких норм як засобу досягнення цілей, а з іншого боку, зростає потреба в посиленні нормативного регулювання суспільного життя.

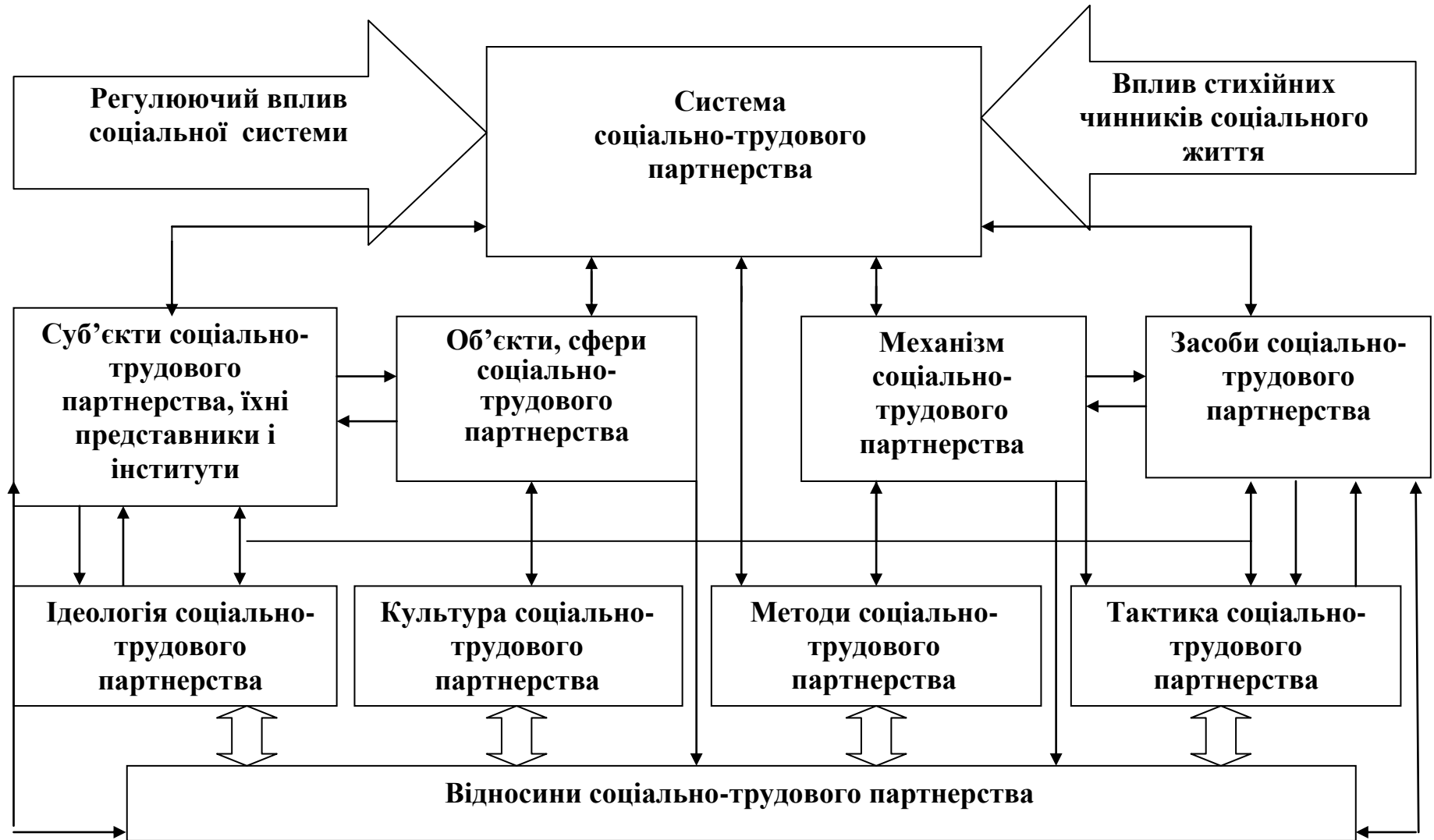


Рис. 1 Схеми функціонування системи соціально-трудового партнерства

Слід підкреслити, що хоча на теперішній час і склалися вкрай несприятливі умови для поширення ідеології соціального партнерства, однак прийнятної альтернативи їй немає і не може бути в сучасному демократичному суспільстві. Тому поширення цієї ідеології, підкріплене реальними соціально-економічними діями, слід вважати пріоритетним завданням держави, всіх громадських інституцій і всіх свідомих громадян – як роботодавців, так і найманих працівників.

Ідеологія соціального партнерства ґрунтується на визнанні:

- неминучості і необхідності мирного співіснування в суспільстві різних соціальних груп з їх специфічними, часто протилежними інтересами;
- об'єктивності прояву і конфлікту інтересів, боротьби між соціальними групами;
- можливості вести цю боротьбу в цивілізованих формах і досягати її конструктивного завершення у вигляді взаємоприйнятного компромісу, що відповідає перспективним завданням суспільного прогресу.

На нашу думку, дійовими заходами поширення ідеології соціально-трудового партнерства в нашій країні можуть і повинні стати наступні:

- Держава як роботодавець має ініціювати поширення практики соціально - трудового партнерства на державних підприємствах, передусім в бюджетній сфері, яка нині за багатьма ознаками (рівень заробітної плати, охоплення колективними договорами та ін.) найбільш далека від прогресивних соціальних ідеалів. Враховуючи, що в галузях бюджетної сфери (науці, освіті, охороні здоров'я, культурі та ін.) зосереджена вагома частина інтелектуального потенціалу країни, а у сфері освіти ще й формується майбутнє покоління нації, оздоровлення соціально-трудових відносин в цих галузях стане могутнім чинником не лише поширення ідеології соціального партнерства, але й з мультиплікаційним ефектом за багатьма напрямками позитивно вплине на загальну соціально-економічну ситуацію в країні.

- Маючи за приклад здорові соціально-трудові відносини на підприємствах державного сектору, поширювати ідеологію і практику соціально - трудового партнерства буде значно легше і на інших підприємствах.

Для цього можна використовувати публікації та репортажі позитивного змісту в засобах масової інформації про підприємства, на яких досягнуто ефективної співпраці роботодавців та найманих працівників; проводити конкурси на звання “Кращий роботодавець”, “Підприємство високої соціальної ефективності” тощо; використовувати заходи економічного стимулювання підприємств, на яких покращуються соціально-трудові відносини. Такі заходи з боку держави й суспільства сприятимуть підвищенню іміджу підприємства, що в ринкових умовах має чимале не лише соціальне, а й економічне значення.

- Важливим завданням є також формування, виховання у громадян соціально-економічної компетентності і нормативно-правової підготовленості у питаннях прав людини, побудови стосунків з роботодавцем, працевлаштування, соціального захисту, трудового права, діяльності профспілок, пенсійних, страхових та інших фондів тощо. Стосовно молодого покоління це завдання потрібно вирішувати передусім через систему освіти, і це також має стати важливим внеском держави у формування відносин соціально - трудового партнерства. Стосовно громадян, які вже вийшли на ринок праці, таке навчання й виховання могло б стати однією з важливих нових функцій громадських організацій, передусім профспілок, їхнім внеском у справу поширення ідей соціального партнерства. Разом з тим, це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності найманих працівників, підвищенню їх соціальної та економічної активності, відповідальності за власну долю, що також матиме не лише соціальні, але й економічні результати.

Соціальна держава, яку проголошено в Конституції України, бере на себе цілий комплекс загальнонаціональних функцій в галузі забезпечення гідного життя і вільного розвитку людини – освіти, охорони здоров'я, культури, реалізації в трудовій сфері, соціального захисту, тобто здійснення соціально орієнтованої політики, що має безпосереднє відношення до соціально-трудового партнерства. Саме держава має коригувати стихійні процеси майнового розшарування суспільства, встановлювати і гарантувати дотримання мінімальних соціальних стандартів (розмірів пенсій, допомог, заробітної плати і т.ін.), турбуватися про безпеку громадян тощо.

Завдання держави саме і полягає у створенні за участю організацій роботодавців і найманих працівників ефективної системи соціально-трудового партнерства та запровадженні механізму, що забезпечує життєдіяльність цієї системи заради задоволення суспільних потреб у галузі соціально-трудових відносин.

Держава в соціально-трудовому партнерстві відіграє кілька важливих ролей: власника, роботодавця, законодавця, арбітра (посередника), координатора. Стосовно державних підприємств органи державної влади виступають як роботодавці, і, відповідно, виконують притаманні роботодавцям функції (зокрема, укладання і виконання колективних договорів). Інші основні функції держави в системі соціально-трудового партнерства такі: законодавча, право - і нормотворча, прогностична, організаторська, контрольна і арбітражна. Розвиваючи систему соціально-трудового партнерства, держава ратифікує конвенції Міжнародної організації праці, що передбачають покращання умов для працівників і роботодавців порівняно з діючим національним законодавством і має забезпечувати виконання їх.

Заради створення і розвитку в нашій країні ефективної системи соціально-трудового партнерства держава має взяти на себе і ефективно виконувати такі функції:

- Узгодження між партнерами на національному рівні основних напрямів соціально-економічної політики в цілому, включаючи розробку мінімальних соціальних стандартів, основних критеріїв і показників соціальної справедливості, заходів захисту суб'єктів соціально-трудових відносин;
- Формування й удосконалення механізмів і інститутів, що сприяють узгодженню інтересів соціальних партнерів на всіх рівнях;
- Створення відповідних органів для вирішення завдань розвитку соціально-трудового партнерства і регулювання соціально-трудових відносин;
- Розвиток і стимулювання переговорного характеру процесу врегулювання виникаючих між сторонами конфліктів і протиріч;

- Зменшення кількості й пом'якшення гостроти соціальних конфліктів шляхом розвитку і вдосконалення практики застосування узгоджувальних процедур;
- Формування реальних відносин соціально-трудового партнерства на державних підприємствах;
- Заохочення роботодавців і працівників до розвитку відносин соціально-трудового партнерства;
- Сприяння поширенню ідеології і культури соціального партнерства.

Держава як гарант конституційних прав громадян, найбільший роботодавець, законодавець, арбітр та активний учасник соціально-трудових відносин має бути ініціатором розвитку системи соціально-трудового партнерства, а отже, сприяти зміцненню позицій представницьких органів і роботодавців, і найманих працівників. Тому одним із основних завдань демократичної держави стосовно формування громадянського суспільства і, зокрема, розвитку соціально-трудового партнерства має бути законодавче та організаційне забезпечення розвитку представницьких органів найманих працівників, сприяння підвищенню їхньої ролі у становленні й розвитку партнерських відносин.

Профспілки є нині в Україні найбільш інституційно структурованою ланкою соціально-трудового партнерства. Вони мають свої структури практично на всіх великих підприємствах і на багатьох інших, представництва на регіональному, галузевому та національному рівнях.

За нашим дослідженням, в Україні відбулися певні позитивні зміни, деяка модернізація профспілкового руху, результатом якої стало: визначення профспілок як організації з захисту найманих працівників; роздержавлення профспілок, започаткування опозиції владним структурам і роботодавцям; нове політичне самовизначення профспілок у суспільстві (проголошення нейтральності профспілок щодо політичних партій, рухів, об'єднань і організацій; співробітництво з партіями лише з конкретних питань захисту соціально-економічних інтересів найманих працівників); зміна централістської структури профспілок України на федеративну; визнання конфедеративності й

плюралізму профспілкового руху; відмежування від невластивих функцій, форм і методів роботи; застосування принципів соціального партнерства у взаємовідносинах з роботодавцями та виконавчою владою.

Таким чином, реалізація профспілками своїх функцій як сторони соціально-трудового партнерства та суб'єкта соціальної політики повинна здійснюватися за такими основними напрямками:

- Розширення суспільної бази своєї діяльності за рахунок поширення реального членства трудящих в профспілках з метою створення громадянської основи для забезпечення соціальної безпеки людини, її надійного соціального захисту;

- Цілеспрямована робота зі створення умов для подолання соціального відчуження людини, подолання у свідомості багатьох працівників стереотипу сприйняття себе як “гвинтика” системи, яке веде до поглиблення відчуження особистості, її соціальної пасивності та апатії;

- Формування у економічно активного населення ринкової конкурентоспроможності, сучасного соціального менталітету, соціально-психологічної зрілості, готовності до соціальних, економічних, технологічних інновацій, подолання утриманських настроїв, ідей зрівняльної справедливості тощо;

- Активізація трудового потенціалу громадян на основі посилення трудової мотивації, подолання деструктивних явищ, що поширилися у цій сфері в кризовий період;

- Реалізація функцій захисту прав та інтересів працівників (а також представників інших груп суспільства) у соціально-трудовій сфері;

- Досягнення соціальної злагоди й миру в суспільстві на основі соціального партнерства з державою та роботодавцями;

- З метою залучення нових членів профспілки мають розробляти більш активні стратегії діяльності та надавати трудящим нові види послуг. Це можуть бути додаткові соціальні допомоги, пільгові кредити, послуги в галузі профорієнтації та профнавчання, сприяння у працевлаштуванні тощо.

Обов'язковою стороною соціально-трудового партнерства є організації та об'єднання роботодавців, а методи їх утворення, функціонування і співробітництва з профспілками та органами влади – важливою складовою механізму соціально-трудового партнерства. Передумовою створення організацій та об'єднань роботодавців є сама наявність цього прошарку в суспільстві. Тому зрозуміло, що в умовах планової централізованої економіки, заснованої переважно на власності бюрократичної держави, потреби у створенні організацій та об'єднань роботодавців не було. Лише з початком докорінної трансформації нашого суспільства, появою різних форм господарювання, реформуванням відносин власності, розвитком кооперації та інших форм підприємницької діяльності, виникненням підприємців як соціального прошарку з'явилася можливість (і виникла потреба) їх цивілізованого об'єднання.

Важливе значення для розвитку організацій роботодавців та їх об'єднань має реалізація положень Закону України “Про організації роботодавців”, прийнятого у травні 2001 р. У цьому Законі чітко визначено правові засади створення та діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань. Принципово важливим є законодавче закріплення повноважень організацій роботодавців, їх взаємовідносин з органами державної влади та організаціями найманих працівників. За нашим дослідженням, вже нині існує досить розгалужена структура організацій роботодавців та їх об'єднань, що діють за територіальною або галузевою ознакою. Але разом з цим, можна констатувати, що рівень сформованості інститутів представництва інтересів роботодавців не лише недостатній для ефективного соціально - трудового партнерства, але й нижчий порівняно з організаціями найманих працівників.

Головною проблемою інституційного представництва роботодавців є їхня диференціація за силою, впливом, власністю, моральністю а, отже – соціальними, політичними і особливо економічними інтересами. Крім того, процес формування нових власників в Україні все ще триває. На етапі первісного нагромадження капіталу нові власники дбають передусім про найшвидше нарощення капіталу нерідко у будь-який спосіб, а про соціальні потреби турбуються лише по мірі крайньої необхідності. В Україні поки що, на

жаль, немає стійких традицій, культури вирішення соціально-економічних проблем шляхом пошуку компромісів, а процеси корумпованості влади і криміналізації господарської діяльності лише посилюють диктат сильної сторони. Тому створення потужної ланки підприємницьких структур соціально-ринкової орієнтації, спрямованих на розвиток соціально-трудового партнерства, залишається актуальним завданням як органів законодавчої та виконавчої влади, так і всіх інститутів громадянського суспільства.

Основними завданнями організацій роботодавців у справі оздоровлення соціально-трудових відносин в Україні, поширення соціально-трудового партнерства, за нашим дослідженням, мають стати такі:

- ідентифікація, формулювання, представництво та захист спільних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади та об'єднаннями найманих працівників;
- участь у проведенні переговорів і укладенні дво- і тристоронніх угод на всіх рівнях;
- координація дій у виконанні зобов'язань, взятих згідно з укладеними угодами;
- сприяння вирішенню колективних трудових спорів і запобіганню страйків;
- координація діяльності щодо виконання науково-технічних і соціально-економічних програм різних рівнів;
- поширення управлінських знань та досвіду, надання роботодавцям різноманітних послуг – інформаційних, консультаційних, навчальних, юридичних, посередницьких у справі врегулювання трудових конфліктів та ін.;
- відстоювання необхідності довгострокових державних інвестицій у людський капітал і державної підтримки розвитку персоналу на робочих місцях;
- розвиток співробітництва на засадах соціально-трудового партнерства з об'єднаннями найманих працівників;
- налагодження постійних контактів із засобами масової інформації й громадськістю, формування позитивного іміджу роботодавця в Україні;

- розвиток співробітництва з міжнародними організаціями роботодавців, поширення позитивного досвіду соціально-трудового партнерства тощо.

Висновки. На даному етапі розвитку України для закріплення позитивних економічних і соціальних тенденцій, що ледь означилися останнім часом, надзвичайно важливо зосередити зусилля на впровадженні в життя реального соціально-трудового партнерства, що є основоположною складовою становлення соціальної правової держави.

Обов'язковою умовою ефективності дії соціально-трудового партнерства є законодавче закріплення у Трудовому кодексі взаємної відповідальності сторін за ухилення від участі в колективних переговорах, ненадання необхідної інформації, за порушення і невиконання колективного договору (угоди).

Таким чином, ми виділяємо такі основні блоки заходів, спрямованих на формування ефективної системи соціально-трудового партнерства в нашій країні:

По-перше, це формування ідеології і культури соціального партнерства в широкому розумінні, що потребує доброї волі і значних тривалих зусиль від усіх сил суспільства і всіх свідомих громадян. Організувати цю роботу і подати реальний приклад її здійснення в державному секторі економіки покликана держава.

По-друге, це активізація і підвищення ефективності державних функцій у організації соціально-трудового партнерства як власника, роботодавця, законодавця, арбітра (посередника), координатора, гаранта дотримання законів.

По-третє, має оформитися роль роботодавців та їх представницьких організацій у суспільстві загалом і в організації соціально-трудового партнерства зокрема.

По-четверте, активізація соціальної свідомості й ролі найманих працівників як учасників соціально-трудового партнерства, підвищення ефективності діяльності профспілок як організацій трудящих, виразників і захисників їхніх інтересів.

По-п'яте, важливе значення для створення і функціонування успішної системи соціально-трудового партнерства має бути вдосконалення його механізму, розроблення нових методів та правил співпраці.

Перелік посилань

- 1 **Українське суспільство: моніторинг – 2000 р.** Інформаційно-аналітичні матеріали. – К.: Ін-т соціології НАН України, 2000.
- 2 Колот А. **Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин** // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 5. – С.23-26
- 3 Берлінський В. **Порозумінню і діалогу альтернативи немає** // Людина і праця. – 2004. – № 6. – с.11-12
- 4 Качан Л., Лесин В. **Збереження трудового потенціалу: відкритий діалог** // Людина і праця. – 2004. – № 4. – с.15-17
- 5 Берлінський В. **Європейському соціальному законодавству – українську прописку** // Людина і праця. – 2004. – № 10. – с.13-14
- 6 Міжнародне бюро праці **Соціально-трудові відносини в Україні: тенденції розвитку та перспективи.** – К.: Міленіум, 2003. – 68 с.
- 7 Лесин В. **У центрі уваги право на працю** // Людина і праця. – 2004. – № 11. – с.4-5.
- 8 Качан Л., Лесин В. **Шлях до суспільства злагоди – у налагодженні плідного діалогу соціальних партнерів** // Людина і праця. – 2004. – № 1. – с. 3 – 6.
- 9 Хмільовський В. **Статист соціального партнерства** // Роботодавець. – 2004. - №10. – с. 2 – 3.
- 10 Задорожний Г.В., Коврига О.В., Смолівик В.В. **Соціальне партнерство - реальний шлях до відкритого суспільства** - Х.:ХІШМ, 2000. - 192 с.

Andriy Kolosok. Post Graduate Student

Lutsk State technical University

Functioning of system of social and labor partnership

ANNOTATION

The bases for development of social and labor partnership in immediate prospects are offered in this clause. Their realization (introduction) will allow to construct the social state and to reach a democratic society.