

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОВІЙ СФЕРІ ЯК ФАКТОР СОЦІАЛЬНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

У статті розглянуто поняття соціального партнерства, зміст і роль в узгодженні інтересів працівників, роботодавців і влади, проаналізовано модель соціального партнерства в Україні та за її межами, сучасний стан соціального партнерства, форми, причини і проблеми довготривалого розвитку, що гальмують процес ринкових перетворень, а також викладено основні шляхи його вдосконалення.

В статье рассмотрено понятие социального партнерства, содержание и роль в согласовании интересов трудящихся, работодателей и власти, проанализирована модель социального партнерства в Украине и за ее пределами, современное состояние социального партнерства, формы, причины и проблемы долговременного развития, тормозящих процесс рыночных преобразований, а также изложены основные пути его совершенствования.

In the article the notion of social partnership, its meaning and role in the harmonization of the interests among working people, employers and authorities are examined, the model of social partnership in Ukraine and abroad, modern state of social partnership, forms, reasons and problems of long-term development, which impede the processes of market transformation are analyzed and ways of its improvement are stated.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальна стабільність, соціально-трудова сфера, трудові відносини.

В Україні продовжується складний процес ринкових перетворень, які, незважаючи на певні позитивні ознаки економічного росту і структурної перебудови, загострюють проблеми розвитку соціального партнерства на ринку праці. Тому подальша розбудова українського суспільства вимагає удосконалення демократичних, політичних і правових механізмів управління соціальними явищами. Соціально-політична сфера має охоплювати різні форми взаємодії громадських організацій і рухів з державою та її структурами. Тобто ідеї пріоритету права, солідарності та договірного регулювання набувають актуальності в умовах соціалізації економіки України.

Саме налагодження функціонування системи соціального партнерства в Україні є запорукою підтримки відповідного рівня конкурентоспроможності найманих працівників і налагодження соціального діалогу в суспільстві. Тому актуальним є дослідження поняття соціального партнерства в нашій державі, а також перспектив його розвитку.

Питання соціального партнерства розглянуто у наукових працях таких вчених, як А. Базиліук, Д. Богиня, І. Василюк, О. Грішнова, А. Колосок, А. Колот, О. Івашина, В. Павлов тощо. Водночас, недостатньо вивченими залишаються проблеми функціонування системи соціального партнерства, її значення і особливостей розвитку в Україні.

Метою даної статті є виявлення особливостей процесу становлення і перспектив розвитку системи соціального партнерства в Україні як способу узгодження соціальних інтересів для забезпечення соціальної стабільності держави, гарантування еволюційного розвитку суспільства на засадах демократії.

У світовій практиці термін «соціальне партнерство» почав застосовуватись з кінця ХІХ століття, а зі створенням у 1919 р. Міжнародної організації праці (МОП)

це поняття остаточно закріпилось у соціально-трудо́вій сфері. Водночас слід зауважити, що як цілісна система, що виконує дієву, ефективну регуляторну функцію у соціально-трудо́вій сфері, соціальне партнерство утвердилось лише після Другої світової війни. Одним з головних факторів виникнення соціального партнерства стала науково-технічна революція, в результаті якої підвищилися вимоги до якості робочої сили, з'явилася потреба в гуманізації відносин між найманими працівниками та роботодавцями. Сьогодні прикладом функціонування найдієвіших систем соціального партнерства є такі європейські країни, як Німеччина, Франція, Австрія, Бельгія, Ірландія, Норвегія, Швеція та інші.

А. Колот визначає соціальне партнерство як систему відносин у соціально-трудо́вій сфері, яка спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців [3, с.176]. А. Базиліук зазначає, що «соціальне партнерство слід представляти як форму існування різних суб'єктів суспільних відносин, які стають партнерами в здійсненні виробництва, тобто стають заінтересованими учасниками єдиного процесу, сторонами соціального партнерства, які на принципах співпраці, пошуку компромісів, узгодженості дій в реалізації своїх інтересів домовляються на демократичних засадах про оптимальні параметри соціально-економічного розвитку, визначають умови створення та розподілу виробленої продукції і зобов'язуються їх виконувати» [1, с.23].

Різні підходи щодо трактування соціального партнерства пов'язані зі складністю та різноплановістю даного явища, його недостатньою розвиненістю в соціально-економічному житті суспільства. На нашу думку, соціальне співробітництво варто сприймати як систему взаємовідносин та співпраці між працівниками (профспілками) з однієї сторони, роботодавцями (їх об'єднаннями) – з другої, державою та місцевою владою – з третьої, з метою досягнення ними згоди щодо інтересів, прийняття спільних рішень, укладання договорів, а також усунення конфліктів та страйків.

Підґрунтям зародження системи соціального партнерства в Україні стали Кодекс законів про працю, Декрет Кабінету Міністрів «Про оплату праці» (1992 р.), Указ Президента «Про національну раду соціального партнерства» (1993 р.), закони «Про підприємництво» (1991 р.), «Про охорону праці» (1992 р.), «Про колективні договори і угоди» (1993 р.), «Про оплату праці» (1995 р.). Подальшим розвитком законодавчого забезпечення регулювання соціально-трудо́вих відносин стало прийняття законів «Про порядок вирішення колективних трудо́вих спорів (конфліктів)» (1998 р.), «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.), «Про організації роботодавців» (2001 р.).

Про значний досвід, накопичений розвиненими країнами у площині соціального партнерства, свідчить різноманіття його моделей, обумовлене національними та регіональними особливостями кожної з країн. Дані моделі можна класифікувати за різними ознаками:

- за рівнем ведення колективних переговорів;
- місцем та роллю владних структур у системі соціального партнерства;

- характером взаємодії професійних спілок з органами законодавчої й виконавчої влади, місцевого самоврядування;
- масштабами, формами участі найманих працівників в управлінні підприємствами (організаціями);
- характером, специфікою взаємовідносин профспілок та об'єднань роботодавців;
- рівнем «соціалізації» відносин між працею і капіталом [3, с.183].

Загалом сформовані моделі соціального партнерства можна розділити на наступні: «американська», яка ґрунтується на участі значної кількості найманих працівників у діяльності підприємства; «німецька», що базується на залученні найманих працівників в управлінні підприємством через спеціально створені органи; «скандинавська», яка полягає в залученні персоналу в розподілі результатів виробництва.

Для української моделі соціального партнерства характерні риси класичного трипартизму, тобто регулювання трудових відносин на основі рівноправної взаємодії, співпраці представників найманих працівників, роботодавців і держави.

Соціальне партнерство як ефективний метод регулювання соціально-трудоких відносин має здійснюватись у формах та функціонувати на принципах, що обґрунтовані наукою і дієвість яких підтверджено практикою.

Соціальне партнерство між сторонами соціально-трудоких відносин, їхніми суб'єктами та органами має здійснюватись у формах:

- спільних консультацій;
- колективних переговорів та укладання договорів і угод;
- погодження на вищому (національному) рівні політики доходів і соціально-економічної політики загалом, включаючи основні категорії та показники соціальної справедливості, заходи щодо захисту національного ринку праці;
- спільного розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організації примирних та арбітражних процедур;
- участі найманих працівників в управлінні виробництвом;
- участі представників сторін у роботі органів соціального партнерства;
- спільного управління представниками сторін фондами соціального страхування;
- участі найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, що визначені колективним договором;
- розгляду претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами соціального партнерства відповідного рівня і залагодження конфліктів за допомогою компромісів, співробітництва, узгодження позицій;
- обміну необхідною інформацією;
- контролю за виконанням спільних домовленостей [3, с.185].

До основних принципів соціального партнерства відносять: дотримання норм законодавства; рівноправ'я сторін і довіра у відносинах; соціальна справедливість; добровільність сторін у прийнятті на себе зобов'язань;

систематичність контролю та відповідальність за виконання прийнятих рішень та зобов'язань.

Однією з важливих складових системи соціального партнерства України є профспілки. Виробничі профспілки були поширені в Україні ще до революції 1917 р. і в перші роки після неї, а також в СРСР до 1989-1991 рр.

Нині в Україні існує низка традиційних, старих за походженням профспілок, більшість яких об'єднує Федерація профспілок України. Разом з тим поруч створюються і різноманітні нові: підприємці, фермери, молодіжні, жіночі тощо.

Варто зазначити довгострокові цілі діяльності профспілок, а саме: забезпечення повної зайнятості; покращення умов праці; стабільне зростання заробітної плати; стабільність угод між роботодавцями й найманими працівниками, подальше вдосконалення їх змісту. Однак значної сили профспілки сьогодні не мають. На нашу думку, для підвищення ефективності профспілок у плані формування, представлення і забезпечення прав та інтересів у трудовій діяльності коло напрямів та адресатів повинно бути звужено. Концентрація зусиль на головних напрямках регулювання соціально-трудова відносин дозволить ефективно захищати інтереси найманих працівників, а в результаті – підвищити результативність профспілкової діяльності.

Основним засобом соціального партнерства є колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин, яке реалізується через систему угод на федеральному, галузевому, територіальному, професійному рівнях, а також за допомогою укладання колективних договорів на підприємствах, в організаціях і установах. Зміст колективних угод не охоплює всі важливі сторони соціально-трудова відносин, у зв'язку з чим не забезпечується достатній соціальний захист, не здійснюється належна підтримка і збереження знань і навичок найманих працівників. Недостатньо використовуються можливості колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин на підприємствах недержавної форми власності.

Загалом в Україні колективні договори – це суто формальний документ, який мало що дає працівникам. Необхідним є додаткове, більш конкретизоване прописування змісту угод, особливо стосовно постійного підвищення кваліфікації працівників і додаткових соціальних гарантій.

Отже, система соціального партнерства в Україні не є цілком сформованою і має наступні недоліки:

- не повністю розвинені такі елементи системи, як законодавча, організаційна, соціально-економічна тощо;
- зміст колективних угод не охоплює всі важливі сторони соціально-трудова відносин;
- колективна угода перетворилась на суто формальний документ, який не гарантує працівникам захисту;
- профспілки втратили можливість захищати соціально-економічні права та інтереси найманих працівників через широкі напрями своєї діяльності;

о недосконалим залишається законодавче забезпечення регулювання соціально-трудоових відносин тощо.

Таким чином, для подальшого вдосконалення системи соціального партнерства в Україні доцільним є: залучення до системи соціального партнерства груп і прошарків, які до сьогодні в неї не включені; удосконалення законодавчих й нормативних актів з питань соціального партнерства та соціально-трудоових відносин; більш активне залучення держави до мотивації роботодавців в участі у соціальному діалозі; підвищення поінформованості населення про соціальне партнерство тощо.

Список використаних джерел:

1. Базиліук А. Соціальне партнерство як засіб вирішення соціально-економічних проблем [Текст] / А. Базиліук // Україна: аспекти праці. – 1997. – №1. – С.22-25.
2. Івашина О. Ю. Вплив держави на становлення соціального партнерства у сфері регулювання оплати праці у країнах світу та в Україні: [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ardu/2010_1/doc/5/03.pdf
3. Економіка праці та соціально-трудоові відносини : підручник [Текст] / За наук.ред. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
4. Павлов В. І. Соціальне партнерство на ринку праці в Україні: монографія [Текст] / В. І. Павлов, А. М. Колосок. – Рівне: [НУВГП], 2009. – 223 с.

УДК 65.011.8

О.О.Малиновська,

Дніпропетровський університет ім. А.Нобеля,
м. Дніпропетровськ

ПІДВИЩЕННЯ ГНУЧКОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ШЛЯХУ ПОКРАЩЕННЯ АДАПТИВНОСТІ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Наслідки кризи 2008-2009 рр. свідчать про недостатню адаптивність машинобудівних підприємств України до мінливості зовнішнього середовища. Оскільки одним із ключових факторів гнучкості роботи підприємства є персонал, особливу увагу слід приділити підвищенню адаптивності працівників, віддаючи пріоритет нематеріальним методам, ефективність яких повинна забезпечуватися відповідною мотиваційною структурою персоналу.

Последствия кризиса 2008-2009 гг. свидетельствуют о недостаточной адаптивности машиностроительных предприятий Украины к нестабильной внешней среде. Поскольку одним из ключевых факторов гибкости работы предприятия является персонал, особое внимание следует уделить повышению адаптивности работников, отдавая приоритет нематериальным методам, эффективность которых должна обеспечиваться соответствующей мотивационной структурой персонала.

Consequences of crisis in 2008-2009 are the bright evidence that Ukrainian machinery building enterprises have insufficient adaptation ability. As staff is one of the enterprise flexibility key-factors, employees adaptability requires to be paid particular attention to increase. Non-material methods are first-priority and have to be based on appropriate motivational structure of enterprise.

Ключові слова: адаптивність підприємства, мотиваційна структура, мотивація.

Машинобудування – одна із найбільшзначущих для економіки України галузей, оскільки обсяги її виробництва складають вагому частку ВВП. За статичними даними, під час останньої кризи 2008-2009 років машинобудування зазнало значних скорочень у виробництві (у 2009 році падіння склало 44,9%) [6]. Такі показники свідчать про те, що підприємства машинобудівної галузі України надто погано та повільно адаптуються до змін зовнішнього середовища.