

– вміння своєчасно вирішувати проблеми, передбачати виникнення і розвиток негативних процесів як у сфері управлінських відносин, так і у сфері міжособистісних взаємовідносин в колективі;

– комунікативні навички, володіння технологіями ефективного спілкування та здійснення управлінського впливу, використання різних засобів комунікації в системі «керівник – підлеглий»;

– здатність підтримувати атмосферу взаємодії та співробітництва всередині та поза межами організації в інтересах вирішення організаційних завдань і ефективної роботи медичного закладу.

Висновки

Отже, удосконалення системи оцінювання діяльності працівників у медичних установах створить реальні передумови для результативної роботи високопрофесійного медичного персоналу, розширення можливостей кваліфіковано, творчо вирішувати професійні, організаційні проблеми, розв'язувати складні завдання і вірно обирати організаційну стратегію.

Список використаних джерел

1. Шоу Ч. Основи для разработки национальных политик по обеспечению качества в системах здравоохранения / Шоу Ч., Кало И. – Европейское региональное бюро ВОЗ. – 2001. – 67 с.

2. Александрова А.Л. Методика мониторинга результативности услуг здравоохранения на муниципальном уровне / Александрова А.Л., Колесник А.Ю., Якимович М.В. – 2005. – 80 с.

3. Нагорна А.М. Проблема якості в охороні здоров'я / Нагорна А.М., Степаненко А.В., Морозов А.М. – Кам'янець-Подільський: Абетка-НОВА, 2002. – 384 с.

4. Лехан В.М. Стратегія розвитку системи охорони здоров'я: Український вимір / Лехан В.М., Слабкий Г.О., Шевченко М.В. – Київ, 2009. – 50 с.

5. Гойда Н.Г., Матюха Л.Ф., Слабкий В.Г., Полікова Л.В. Оптимізація первинної медико-санітарної допомоги населенню України / Методичні рекомендації. – Київ, 2010. – 25 с.

6. Кадрова політика у реформуванні вітчизняної сфери охорони здоров'я: аналіт. доп. / Т.П. Авраменко. – К.: НІСД, 2012. – 35 с.

7. Про затвердження Єдиного термінологічного словника (Глосарій) з питань управління якістю медичної допомоги: Наказ МОЗ України від 20.07.2011 №427. [Електрон. ресурс] – Режим доступу: http://www.moz.gov.ua/ua/portal/dn_20110720_427.html.

8. Права і законні інтереси людей з проблемами психічного здоров'я: міжнародні стандарти та українське законодавство: Доповідь за результатами моніторингу. – Чернівці, 2012. – 72 с.

9. Шайн Э.Г., Эдгар Н.Л., Хенді М.Г. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование. – СПб.: Питер, 2005. – 336 с.

М.О. БІЛОУС,

асистент, Криворізький економічний інститут Криворізького національного університету

Регулювання соціально-трудових відносин методами соціального партнерства

У статті розглядаються системи заходів громадського та державного регулювання соціально-трудових відносин. Досліджується соціальне партнерство як ефективний метод регулювання соціально-трудових відносин, організації соціального ринкового господарства і одного із суттєвих аспектів партнерства між людьми у процесі виробництва і суспільного життя.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, соціальне партнерство, генеральна угода, територіальна угода, колективний договір, профспілки.

М.А. БЕЛОУС,

асистент, Криворожский экономический институт Криворожского национального университета

Регулирование социально-трудовых отношений методами социального партнерства

В статье рассматриваются системы мер общественного и государственного регулирования социально-трудовых отношений. Исследуется социальное партнерство как эффективный метод регулирования социально-трудовых отношений, организации социального рыночного хозяйства и одного из существенных аспектов партнерства между людьми в процессе производства и общественной жизни.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, социальное партнерство, генеральное соглашение, территориальное соглашение, коллективный договор, профсоюзы.

The article deals with the system of measures of social and state regulation of social and labor relations. We study the social partnership as an effective method of regulating social and labor relations, organization of the social market economy and one of the essential aspects of partnership between people in the process of production and social life.

Keywords: social and labor relations, social partnership, the general agreement, the territorial agreement, the collective agreement, the trade unions.

Постановка проблеми. Проблема врегулювання соціально-трудових відносин виникла одночасно з розвитком капіталістичного товарного виробництва, коли власники на засоби виробництва і наймані працівники остаточно визначилися як суб'єкти трудових відносин. Оскільки їхні інтереси

у соціально-трудовій сфері не збігалися, постало питання про створення механізму їх узгодження та врегулювання конфліктів. Таким чином, усі ці чинники і сприяли виникненню нової форми регулювання соціально-трудових відносин – соціального партнерства.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Вагомий внесок у вивчення даного питання зробили Ж.–Ж. Русо, Теренс М. Гакслі, К. Маркс, Н. Рибніков. Постійну увагу тенденціям розвитку приділяють сучасні вчені. Йдеться, зокрема, про праці відомих українських економістів О.А. Грішнової, В.А. Міхеєва, Р.І. Олексенка, А. Колота, В.Н. Толкунової, О.А. Іванова, А. Хоми, О. Петрое, А. Кудряченка.

Мета статті – проаналізувати методи регулювання соціального партнерства у світлі соціально-трудових відносин, визначити складові чинники зміцнення цього інституту як атрибуту демократичного поступу України.

Виклад основного матеріалу. Соціальна сфера є специфічною галуззю людської діяльності (сукупністю відповідних її видів, функцій та організаційних форм), предметом котрої є громадяни країни з їх потребами. Ця сфера охоплює охорону здоров'я, освіту, науку, культуру, мистецтво, ЗМІ, спорт та туризм, побутове обслуговування, торгівлю та громадське харчування, житлово-комунальне господарство, пасажирський транспорт, соціальну допомогу й соціальне страхування, пенсійне забезпечення, охорону праці та забезпечення безпеки і суспільного порядку (заходи оборонного та правоохоронного характеру). Регулювання соціальної сфери є одним із найважливіших напрямів державного управління, особливо, коли вплив держави на економічні процеси зменшується, а потреба в державному втручанні зберігається через кризовий стан економіки і особливо соціальної сфери. Тому необхідна ефективна соціальна політика, що спроможна реалізувати та сконцентрувати зусилля державних органів на розв'язанні найгостріших соціальних проблем. Головним є формування надійної системи соціального захисту. Це, насамперед, захист від безробіття, забезпечення допомоги для непрацездатних та найбільш вразливих прошарків населення, поєднання страхової та державної систем соціального захисту, розвиток системи охорони здоров'я, освіти та інших галузей соціальної сфери. Суб'єктами реалізації соціальної політики є державні органи влади, організації та установи, а також діючі у соціальній сфері недержавні організації, громадські об'єднання тощо, а об'єктами – все населення країни, окремі громадяни та соціальні спільноти.

Однією зі складових соціальної політики є соціальне партнерство – особлива система відносин, що виникають між найманими робітниками та роботодавцями за посередницької ролі держави з узгодження інтересів у соціально-трудовій сфері та врегулювання соціально-трудових конфліктів. Систему соціального партнерства називають трипартизмом, оскільки у врегулюванні соціально-трудових відносин беруть участь три сторони: організації, що представляють інтереси найманих працівників; об'єднання роботодавців; держава.

У сучасному світі дедалі більше країн перебувають у стані економічної кризи. У цих країнах розуміють, що для виходу з кризового стану соціальні питання економічної політики мають вирішуватися через діалог, консультації та переговори підприємців, органів виконавчої влади, профспілок. Курс України на необхідність побудови соціальної держави, що ґрунтується на соціальному партнерстві між громадянами та державою, робітниками та роботодавцями, виробниками та споживачами. Тому подальша розбудова українського суспільства потребує розвитку процесів конститування де-

мократичних, політичних та правових механізмів управління соціальними явищами. [3]

За радянських часів в Україні досить активно використовувалася майже вся атрибутика соціального партнерства – укладання колективних договорів і угод, участь робітників в управлінні виробництвом, провадилися консультації та переговори з соціальних питань тощо. Існували навіть плани соціального розвитку на підприємствах. Однак ці процеси ніхто не називав соціальним партнерством. Підґрунтям радянського суспільства, за офіційною ідеологією, була моральна, політична, економічна та соціальна єдність усіх членів суспільства. І нібито тому не могло існувати протилежних за своїм змістом інтересів і не виникало потреби у такому механізмі узгодження інтересів, як соціальне партнерство. У процесі реформування української економіки ставлення до соціального партнерства змінилося. Держава досить активно пропагує ідеологію соціального партнерства, оскільки вважається, що сучасне ринкове господарство не може розвиватися без такої системи. Соціальне партнерство мало б забезпечити громадянський мир в умовах жорстких реформ. Тому реформування національної економіки супроводжується цілеспрямованою роботою з вироблення необхідних правових актів, щоб забезпечити можливість формування системи соціального партнерства.

Важливу роль в регулюванні трудових відносин виконують наступні закони: «Про зайнятість населення», «Про колективні договори та угоди», «Про охорону праці». Закон України «Про колективні договори і угоди» спрямований на сприяння врегулювання трудових відносин і соціально-економічних інтересів найманих працівників з власниками підприємств, установ, організацій. До практики регулювання соціально-трудових відносин увійшло укладання на тристоронній основі Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями. Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» в державі почали реалізовуватися на практиці елементи вертикальної системи соціального партнерства на всіх рівнях суспільства. Укладаються генеральні, галузеві, територіальні та інші угоди, а також колективні договори [1]:

- Генеральна угода визначає загальні принципи регулювання соціально-трудових відносин на найвищому рівні і включає загальні напрями соціально-економічної політики у сфері зайнятості, оплати праці, доходів, рівня життя населення, соціального захисту, соціального забезпечення, а також соціального страхування.

- Галузеві угоди встановлюють норми оплати праці та інші умови, а також соціальні гарантії і пільги для працівників певної галузі (галузей).

- Територіальна угода регулює норми соціального захисту найманих працівників та може включати, виходячи з умов та економічних можливостей відповідних адміністративно-територіальних одиниць, більш високі порівняно з установленими генеральною або галузевою угодою соціальні гарантії та компенсації.

- Професійні тарифні угоди визначають норми оплати праці, соціальні гарантії і пільги для робітників певної професії.

- Колективний договір за Законом України «Про колективні договори і угоди» – це правовий акт, який регулює трудо-

ві та соціально-економічні відносини найманих працівників і роботодавців на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, за видом діяльності, галузевої належності, а також в їхніх структурних підрозділах.

Колективні договори доповнюють і розвивають норми, прийняті у генеральній, галузевій і територіальній угодах, але вони не можуть бути нижчі за ті, що передбачені іншими угодами. Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин на всіх рівнях здійснюється передусім за такими пріоритетними напрямками: забезпечення продуктивної зайнятості, регулювання оплати праці, організації й охорони праці, розвитку персоналу [2].

Усе вищенаведене може свідчити про те, що для формування системи соціального партнерства вже є ряд необхідних умов, а саме:

- існує початкове необхідне правове підґрунтя для розвитку соціального партнерства; є профспілкові організації, що представляють і захищають інтереси працівників; виділилися прошарок підприємців;

- держава заявила про свою готовність виступити посередником у відносинах між найманими працівниками і роботодавцями.

Основною формою погодження інтересів найманих працівників та роботодавців може бути та, що базується на партнерських відносинах і виключає диктатуру в соціально-трудова відносинах будь-якого класу, органу чи особистості. Соціальне партнерство – це альтернатива будь-якій диктатурі в соціально-трудова відносинах, воно є найприйнятнішим методом оптимізації, досягнення балансу інтересів роботодавців та найманих працівників.

Для ефективного функціонування соціально-трудова відносин у ринковій економіці, як свідчить міжнародний досвід і передусім досвід країн з розвинутою ринковою економікою, необхідна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, а з іншого, – активна діяльність держави в соціально-трудова сфері. Водночас украї важливо задіяти комплекс заходів (адміністративних, організаційних, економічних тощо), які оптимізують відносини між роботодавцем і найманими працівниками безпосередньо на виробничому рівні, забезпечують баланс інтересів суб'єктів та органів, що функціонують на цьому рівні. У розгорнутому вигляді методи регулювання соціально-трудова відносин, які мають використовуватися в економіці ринкового типу, можуть бути подані у вигляді таких груп: нормативно-правові; програмно-цільові; адміністративно-розпорядчі; організаційно-впорядкувальні; договірні; погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні; партисипативні.

Нормативно-правові методи є результатом нормотворчої діяльності держави (органів законодавчої, виконавчої влади та місцевого самоврядування). Ця форма регулювання соціально-трудова відносин передбачає застосування норм, що містяться в законах, постановах уряду, указах Президента, інших нормативних актах, які затверджуються органами державної влади та місцевого самоврядування.

Програмно-цільові методи передбачають розроблення й застосування програм у соціально-трудова сфері, які залежно від рівня реалізації поділяються на національні, регіональні (територіальні), галузеві та програми виробничого

рівня (підприємств, організацій). Так, на національному рівні в Україні розробляються та реалізуються програми зайнятості, соціальної політики, розвитку і використання трудового потенціалу, боротьби з бідністю.

Адміністративно-розпорядчі та організаційно-впорядкувальні методи застосовуються переважно на рівні підприємств й організацій та покликані регламентувати взаємовідносини в системі: роботодавець – адміністрація; адміністрація – наймані працівники; керівник – підлеглі працівники, а також взаємовідносини між працівниками, які пов'язані різними формами поділу та кооперації праці. Застосування цих методів на практиці передбачає розроблення організаційних регламентів (організаційних), положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, графіків робочого часу й відпочинку тощо.

Суть договірних методів, що використовуються в соціально-трудова сфері, пов'язана з проведенням консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладенням системи угод і договорів на різних рівнях соціально-трудова відносин. Використання цих методів – основа функціонування соціального партнерства. Застосування погоджувально-арбітражних, посередницьких, примирних методів має на меті запобігати трудовим конфліктам та залагоджувати їх без соціальних потрясінь і руйнівних процесів. Використання партисипативних методів передбачає запровадження сучасних форм і методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень.

Але це лише зовнішня сторона соціального партнерства. За змістом процеси, що розвиваються сьогодні в Україні під гаслом соціального партнерства, істотно відрізняються від тих, що декларуються. Незважаючи на те що сьогодні вже досить чітко виявляється протилежність інтересів найманих працівників і роботодавців, вони часто мають схожі позиції щодо вимог до влади на різних рівнях. Посилаючись на скрутне матеріальне становище трудових колективів, роботодавці таким чином намагаються вирішувати питання компенсацій, додаткового фінансування, встановлення пільг для досягнення власних цілей тощо. Проте така ситуація гальмує впровадження інтересів власне робітників, стримує процес формування системи соціального партнерства. Якщо в розвинутих країнах колективний договір – це документ, який дає змогу робітникам досягти значного поліпшення свого соціально-економічного становища, то в Україні колективні договори – це суто формальний документ, котрий мало що дає робітникам. Це насамперед зумовлено тим, що нині в Україні остаточно не сформувалися реальні суб'єкти, що представляють і захищають інтереси найманих працівників, з одного боку, та власників і роботодавців, з другого.

В Україні ще не сформувалися остаточно організації, що представляють та послідовно відстоюють інтереси окремих соціальних груп. Ці групи, у тому числі і робітничі, не навчилися ще чітко формулювати свої вимоги, дуже низькою є культура громадянського самоусвідомлення, мають місце пасивність населення та недовіра до профспілок тощо. Тобто, громадянського суспільства в Україні досі не існує, а без нього немає і не може бути соціального партнерства. Досвід розвинутих країн показує, що формування інститутів грома-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

дяньського суспільства і становлення системи регулювання соціально-трудових відносин на основі соціального партнерства – це процеси взаємопов'язані і взаємодоповнючі. Але водночас проявляється й інша тенденція. Закликаючи робітників домовлятися з підприємцями про рівень заробітної плати, розмір соціальних виплат тощо, держава намагається тим самим зняти з себе частину відповідальності щодо забезпечення гідного рівня життя населення. Отже, мають бути прийняті та практично діяти відповідні закони, що захищають працівників на тому рівні, нижче якого роботодавець не може встановлювати, скажімо, заробітну плату, на які могли б спиратися і профспілки у своїх діях. Нині це жалюгідний рівень, що дає можливість власникам нещадно експлуатувати найманих працівників. Соціальне партнерство може стати реальністю у тому випадку, коли економіка динамічно розвивається, створені необхідні передумови для її зростання і вже досягнуто необхідного рівня економічної могутності.

Для того щоб договірна практика регулювання соціально-трудових відносин між найманими працівниками та власниками підприємств справді розвивалася в Україні, недостатньо одних намірів профспілок, наявності відповідної правової бази та зацікавленості держави. Соціальне партнерство як особливий механізм регулювання соціально-трудових відносин передбачає наявність рівних за вагомістю сторін у сенсі можливостей протистояти іншій стороні у випадку виникнення конфлікту чи узгодження інтересів. З появою соціального партнерства варто інакше визначати підхід до правового регулювання соціальних і трудових відносин. Тобто державні владні структури, розробляючи законодавчі акти, мають враховувати пропозиції, що напрацьовані в органах тристороннього представництва. Більш правового характеру також мають набуті колективні договори і угоди. Цьому може сприяти розробка концепції механізму забезпечення договірного регулювання трудових відносин та створення оптимальних структур примирення, посередництва, арбітражу, трудового судочинства, інспекцій праці тощо. Для вирішення політико-правових питань з формування системи трипартизму допоможе розмежування компетенції у прийнятті актів у галузі трудового права між різними державними структурами, організаціями підприємців та найманих працівників. Організації підприємців та робітників мають стати справді представницькими та незалежними, щоб використовувати правові засоби для виконання своїх функцій. Сьогодні жодна з сторін не має поки належного досвіду, кадрового, учбового та наукового забезпечення для ведення колективних переговорів та врегулювання конфліктів. Держава регламентує переважну частину соціально-трудових питань.

Щодо відносин між владою та бізнесом, діалогу між державою та суспільством, то їх варто будувати на таких принципах:

- щодо суспільства: держава бере на себе відповідальність за підвищення рівня життя населення країни, забезпечення соціальних гарантій та безпеки, отримуючи натомість легітимність влади та підтримку суспільства;

- щодо бізнесу: держава забезпечує гарантії прав власності, сприятливий підприємницький клімат та сприяння бізнесу (в тому числі орієнтованому на зовнішній ринок), отримуючи замість того підтримку з боку національного капіталу та дотримання ним встановлених державою норм і правил;

- рівновага між суспільством та капіталом створюється за принципом: чесний бізнес – підтримка суспільством його інтересів та дій.

Створення нової системи соціального порядку ґрунтується на тому, що забезпечення гідного життя громадян не може бути тільки справою влади або однієї якоїсь структури. Формування в Україні таких передумов безперечно є важливою складовою демократичного суспільства та конкурентоспроможної ринкової економіки [5].

Висновки

Соціально-трудові відносини регулюються законодавчо-правовою та економіко-нормативною базами, системою програмно-нормативної регламентації, інструментами державних економічних і соціальних програм, а також заходами й інструментами громадського регулювання. Основною формою і найприйнятнішим методом регулювання соціально-трудових відносин є соціальне партнерство. Для регулювання СТВ держава створює систему законодавчої та нормативної діяльності, яка охоплює конкретні напрямки: зайнятість; соціальна політика; умови та охорона праці; міграційна політика; демографічна політика. Конституція України у відповідності до загальноприйнятих принципів і норм міжнародного права гарантує громадянам право на вільне використання та власності для підприємницької і іншої економічної діяльності. Трудові правовідносини регулюються актами компетентних органів. До них відносяться: міжнародні договори; закони; накази Президента України; постанови уряду України; конституції (статути) суб'єктів України; накази та інструкції міністерств, комітетів; рішення органів самоврядування. Кодекс законів про працю є зведеним законом та діє на всій території України. Він регулює трудові відносини всіх робітників, сприяє зростанню продуктивності праці, покращенню якості роботи, ефективності суспільного виробництва та підвищенню рівня життя трудящих. Крім прав визначаються трудові обов'язки; виконання встановлених норм праці; підтримка трудової дисципліни; бережне відношення до майна підприємства. Правові акти, видані органами місцевого самоврядування, керівниками підприємств і організацій, розповсюджені на території самоврядування та членів трудового колективу. В якості локальних правових актів виступають:

- колективний договір – правовий акт для регулювання СТВ на мікроекономічному рівні;

- трудовий договір (контракт) – угода між найманим працівником та роботодавцем;

- нормативні акти – правила внутрішнього розпорядку (положення про преміювання, графік відпусток...).

В умовах ринкових перетворень виникає об'єктивна необхідність модифікації системи регулювання СТВ, пріоритетними орієнтирами удосконалення якої є:

- удосконалення законодавчої бази, що регулює відносини у сфері праці й передусім прийняття Трудового кодексу, побудованого на міжнародних трудових нормах, надбаннях радянської системи трудового законодавства та сучасної міжнародної практики;

- посилення безпосередньої та опосередкованої участі держави в оптимізації відносин між працею й капіталом;

- підвищення соціальної відповідальності держави;

– піднесення ефективності діяльності представницьких органів найманих працівників і роботодавців у задіяні потенціалу соціального партнерства;

– створення дієвого механізму контролю за дотриманням трудового законодавства та підвищення відповідальності за його порушення;

– одночасне та узгоджене реформування відносин у суміжних галузях – податковій, пенсійній, житлово-комунальній тощо;

– широкий розвиток визнаних світовою практикою форм виробничої демократії, що має реалізовуватися за такими основними напрямками – застосування різних форм участі персоналу в управлінні виробництвом та участь персоналу організацій у розподілі результатів виробництва;

– опрацювання міжнародного досвіду формування соціально-трудових відносин та використання у вітчизняній практиці основних засад європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці.

Реалізація на практиці зазначених вище заходів дасть змогу здійснити суттєве просування до становлення націо-

нальної моделі соціально-трудових відносин, що відповідає інтересам усіх соціальних сил, сприяє розбудові соціальної держави та громадянського суспільства.

Список використаних джерел

1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 16.20.2012 №5458-VI (зі змінами і доповненнями // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-економічні відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.

3. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика: Монографія / Колот А.М. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.

4. Кудряченко А. Інститут соціального партнерства як чинник демократичного розвитку суспільства: світовий досвід та висновки для України [Електрон. ресурс]: Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/Jul08/19.htm>

5. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.