

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.104:330.316.42

С. В. Пеньковський,

І. М. Яценко

ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Анотація. У статті виявлено проблеми формування соціально-трудоових відносин в аграрних підприємствах. Визначено важливу роль соціального партнерства у їх забезпеченні. Обґрунтовано сутність та структуру соціального партнерства. Виявлено чинники та визначено умови впровадження. Розроблено перспективи удосконалення соціально-трудоових відносин в агросфері на основі соціального партнерства.

Ключові слова: аграрні підприємства, працівники, роботодавці, соціально-трудоові відносини, державне регулювання, соціальне партнерство, соціальна відповідальність.

Summary. In the article the problems of formation of socio-labour relations in the agricultural enterprises. Determined the important role of social partnership in their support. Substantiates the essence and structure of social partnership. The factors and the conditions of implementation. Developed prospects for improving social and labor relations in the agricultural sphere on the basis of social partnership.

Key words: agricultural enterprises, employees, employers, labor relations, state regulation, social partnership, social responsibility.

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку аграрної економіки набувають актуальності проблеми, що виникають у її соціально-трудоовій сфері, розподілі матеріальних благ, соціальної справедливості. Йдеться про забезпечення повної (продуктивної) зайнятості, збереження та розвиток трудового потенціалу, підвищення життєвого рівня сільського населення, оптимізацію відносин між працею і капіталом на принципах соціального паритету та відповідальності (соціального партнерства). Обґрунтування шляхів вирішення означених проблем є особливо актуальним для підприємств як основних суб'єктів господарювання агросфери країни. Це пов'язано з тим, що вітчизняна теорія формування і розвитку системи соціально-трудоових відносин в ринкових умовах господарювання знаходиться на етапі становлення та удосконалення.

Аналіз сучасних відносин соціально-трудоової сфери аграрних підприємств демонструє відсутність погодженості інтересів між великими роботодавцями та найманими працівниками, орендодавцями й орендарями земельних ділянок, агроформуваннями і сільськими громадами. Він вказує на невизначеність та недостатність ролі держави і недосконалість механізму дій названих

суб'єктів та інших інститутів щодо вирішення вищевказаних проблем. Це може призвести, на тлі зниження рівня зайнятості та життєдіяльності сільських жителів, до соціальної нестабільності населення сільських територій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питаннями використання трудових ресурсного потенціалу аграрних підприємств, формування соціально-трудоових відносин в агросфері, соціального партнерства та соціальної відповідальності займалися такі зарубіжні та вітчизняні науковці, як В. Антошкін, О. Грішнова, М. Ігнатенко, А. Колот, Е. Лібанова, І. Романюк, О. Шкільов та інші. Проте організація соціально-трудоових відносин на засадах соціального партнерства потребує подальших досліджень та розробок.

Метою статті є виявлення проблем формування соціально-трудоових відносин в аграрних підприємствах, визначення важливої ролі соціального партнерства у їх забезпеченні та розробка перспектив удосконалення соціально-трудоових відносин в агросфері на основі соціального партнерства.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах розвитку й функціонування світової та вітчизняної аграрної сфери господарю-

© С. В. Пеньковський, І. М. Яценко, 2016

Бібліографія ДСТУ:

Пеньковський С. В. Організація соціально-трудоових відносин в аграрних підприємствах на засадах соціального партнерства / С. В. Пеньковський, І. М. Яценко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. — 2016. — № 2 (34). — С. 74–78.

References (APA):

Penkovsky, S. V. & Yatsenko, I. M. (2016). Orhanizatsiia sotsialno-trudovykh vidnosyn v ahrarnykh pidpriemstvakh na zasadakh sotsialnoho partnerstva [The organization of social and labor relations in the agricultural enterprises on the principles of social partnership]. *Visnyk Berdians'koho universytetu menedzhmentu i biznesu*, 2 (34), 74–78 (in Ukr.).

вання глибока і довготривала економічна криза спричинила загострення не тільки ресурсних проблем та проблем продовольчої безпеки. Спостерігається загострення й соціальних суперечностей на селі, маргіналізація значної частини сільського населення, деградація розвитку або депресивний стан сільських територій. При цьому національна модель соціального діалогу через те, що зростання соціальної нерівності та напруги в суспільстві породжує велику кількість проблем у соціально-трудовій сфері [1, с. 116], виявилася недостатньо ефективною. На це вказує високий рівень безробіття на селі, самозайнятість значних мас населення, еміграція у пошуках роботи при одночасному зростанні агрохолдингів та інших великих аграрних корпоративних структур з надприбутками та високим рівнем концентрації виробництва і капіталів, значні ризики ведення фермерських господарств та ін.

На нашу думку, дієвим засобом вирішення протиріч, що виникають у агросфері з приводу соціально-трудових відносин, є соціальне партнерство. Воно визначається як сукупність тристоронніх взаємовідносин у системі «наймані працівники й профспілки — роботодавці та їх об'єднання — державні та місцеві інститути» з метою задоволення інтересів кожного з них не на шкоду іншим на основі переговорів, примирних процедур, угод тощо. Соціальне партнерство, таким чином, демонструє можливість забезпечення балансу інтересів найманих працівників, підприємців і держави на користь усього суспільства.

Основними функціональними завданнями соціального партнерства у національному регуляторному масштабі визначені забезпечення реалізації соціально орієнтованої економічної стратегії та аграрної політики, створення ефективного механізму, методів, моделей та інструментів регулювання соціально-трудових і пов'язаних з ними економічних відносин. У прагматичній площині — це проведення колективних переговорів, взаємних консультацій, укладення колективних договорів та угод з метою досягнення принципів соціальної справедливості у розподілі матеріальних благ, запобігання колективних трудових спорів (конфліктів), страйків, демонстрацій і сприяння вирішенню соціально-трудових конфліктів. У законотворчому відношенні — це удосконалення чинного законодавства про працю, пенсійне забезпечення, у сфері соціально-трудових і пов'язаних із ними економічних відносин.

Інституційною основою соціального партнерства в Україні є національні законодавчі та нормативні акти, які регулюють соціально-трудові відносини. Це законодавство розроблялося на основі ратифікованих Україною конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП).

Соціальне партнерство у вузькому розумінні, у межах окремих підприємств і організацій, — це механізм цивілізованого вирішення соціально-трудових конфліктів та усунення суперечностей між інтересами працівників і власників; суспільний договір між найманими працівниками і роботодавцями на основі реалізації прав та інтересів названих сторін [2, с. 226]. Укладання колективних договорів і угод є важливим елементом соціального партнерства на рівні аграрних підприємств.

В узагальненому розумінні предметом соціального партнерства може бути будь-яке питання соціально-економічного змісту в суспільному житті, щодо якого соціальні партнери вважають за потрібне досягти згоди [3, с. 85]. До сфери соціального партнерства входять: досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, створення додаткових робочих місць; застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки, вимог з охорони здоров'я працівників у процесі праці, оплати праці й забезпечення відтворювальної і стимулювальної функцій заробітної плати; забезпечення нормального режиму праці й відпочинку; забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві, в розподілі прибутку для забезпечення соціальної діяльності підприємства, у вирішенні колективних трудових спорів тощо. У сучасних умовах його реалізація значно ускладнилася через наявність значної кількості біженців, переміщених осіб, необхідність працевлаштування переселенців, учасників АТО, інвалідів та ін., чинники, спричинені ризиками національної безпеки.

У цих складних умовах вирішальне значення має дотримання принципів або правил здійснення соціального партнерства. До основних принципів соціального партнерства, отже, відносяться: дотримання норм законодавства; повноважність представників сторін; рівноправність сторін у свободі вибору й обговорення питань, які складають зміст колективних договорів, угод і відносин; добровільність сторін у прийнятті на себе зобов'язань оплати та умов праці, досягненні її продуктивності тощо; систематичність контролю і відповідальність за виконання зобов'язань, їх моніторинг, санкції за порушення та мотивацію дотримання.

З метою недопущення кризи соціально-трудових відносин на підприємствах агросфери доцільно постійно здійснювати моніторинг чинників, що визначають загальний стан досить рухомої та нестійкої системи соціального партнерства. Для цього доцільно використовувати низку кількісних та якісних індикаторів, рейтингів, критеріїв [4, с. 22]. Важливо мати відповідальних фахівців як на рівні окремих агропідприємств та агрофор-

мувань, так і на рівні місцевих та регіональних і національних владних структур, профспілок, громадських неурядових організацій тощо.

До кількісних показників, які можна визначити, об'єктивно відносяться: коефіцієнт сталості складу працівників, їх представництво у Раді соціального партнерства; ступінь уніфікації робіт на підприємстві; відсоток виконання індивідуальних планових завдань; середній стаж роботи та плинність кадрів, частка сезонних працівників; рівень середньої заробітної плати; якість роботи (якість продукції, відсоток незавершеного виробництва); кількість неформальних зібрань, протестів, проявів незадоволення працівників протягом звітного періоду; відсоток працівників, охоплених профспілковими організаціями; кількість конфліктних ситуацій між працівниками та роботодавцями тощо.

Якісні показники дозволяють з'ясувати існування та дотримання корпоративної культури, традицій агропідприємств, рівень самоуправління колективу, дотримання статуту підприємства та умов колективного договору, корпоративних відносин [5, с. 167]. Уся сукупність перерахованих показників дозволяє об'єктивно оцінити існуючий стан соціально-трудових відносин і перспективи розвитку соціального партнерства в умовах конкретного аграрного підприємства. Це досить важливо для стратегії його подальшого розвитку, своєчасного прийняття коригуючих управлінських рішень, а також здійснення державного контролю за діяльністю.

На сьогодні система соціального партнерства в агросфері країни не є цілком сформованою та досконалою. Традиційними причинами її низької ефективності можна вважати:

— нерозвиненість деяких елементів системи соціального партнерства (законодавчих, організаційних, соціально-економічних тощо) як на державному, так і регіональному та місцевому рівні. Так, урядовцям, науковцям та практикам потрібно розробити основні законодавчі положення формування та діяльності українських інтегрованих корпоративних структур на засадах соціальної відповідальності й порядку застосування їхнього інноваційно-інвестиційного потенціалу у розвитку трудових ресурсів агросфери [6]. Держава має приділяти велику увагу розвитку корпоративного законодавства, яке в Україні потребує реформування через загрози розширеному відтворенню сільського населення та його трудово й інтелектуальному потенціалам;

— низьку ефективність діяльності профспілок, сільських громад, недержавних організацій як первинних ланок захисту інтересів найманих працівників. Профспілки або функціонують формально, або, у переважній більшості випадків, є залежними від власників та роботодавців на міс-

цях. Сільські громади також не мають достатньо дієвих фінансових механізмів впливу на великих землевласників, захисту своїх учасників;

— недосконалість змісту та формальність колективних угод, що не охоплюють всі важливі сторони соціально-трудових відносин. Окрім того, до процесу колективно-договірного регулювання залучається недостатня кількість найманих працівників, а саме підписання колективних угод не гарантує їх сумлінного виконання. Це подекуди пов'язано з невмінням і небажанням соціальних партнерів досягати компромісу;

— неспроможність найманих працівників активно впливати на формування соціально відповідальної поведінки роботодавців через недостатнє знання своїх прав і обов'язків, відповідальність сторін, слабкий рівень освіти, зневіру у можливості досягнення соціальної справедливості. Тому подальше вдосконалення системи соціального партнерства в Україні передбачає необхідність розробки організаційно-економічного механізму підвищення його ефективності з урахуванням визначених чинників.

Формування дієвого механізму соціального партнерства, його майбутнє у вітчизняних агроформуваннях багато в чому залежить від того, як відбудеться розмежування й становлення інтересів усіх його учасників. Для повноцінного соціального партнерства необхідно, щоб потенційні партнери мали достатньо чітко розмежовані інтереси й усвідомлювали їхню відмінність, визнавали потребу один в одному і були готовими до конструктивної співпраці та розвитку [7].

Державна політика і стратегія соціального партнерства в агросфері реалізується державними інститутами, профспілками та організаціями роботодавців переважно із використанням парламентських механізмів. Вони дозволяють діяти через окремі парламентські групи або фракції для лобіювання необхідних законів і внесення на розгляд парламенту законопроектів соціального значення в межах права законодавчої ініціативи. Можна сказати, що в Україні у профспілок та організацій роботодавців абсолютно відсутнє право законодавчої ініціативи щодо врегулювання соціально-трудових відносин. Вони можуть і мають бути ініціаторами здійснення соціально відповідального агробізнесу.

Головним чинником реформ та інших засобів регулювання як великий власник і роботодавець стосовно працівників бюджетної сфери села виступає держава, від імені якої діють органи виконавчої влади на місцях та органи місцевого самоврядування. З точки зору реалізації завдань соціального партнерства, цей діалог не може бути визнаний достатньо ефективним. Це пояснюється відсутністю, насамперед, фінансових умов для

найбільш повного задоволення інтересів рядових працівників. Необхідне винесення за його рамки конфлікту «роботодавець — працівник» і посилення відповідальності й зацікавленості роботодавців у виконанні соціальних зобов'язань [8, с. 107].

На сьогодні українська держава продовжує залишатися значним власником і роботодавцем. З іншого боку, вона неефективно використовує свої регуляторні інструменти, особливо фінансові. Це спричиняє неефективне та непослідовне виконання й фінансове забезпечення нею функцій арбітра між працівниками і роботодавцями в агросфері. У зрілих суспільних системах, де діють досить потужні профспілки й об'єднання роботодавців, де існує демократична політична культура, держава може відігравати роль спостерігача.

Вона лише як посередник втручається в процес соціально-трудових відносин за необхідності їхнього інституційного регулювання. Але це втручання, як правило, є потужним та дієвим. В умовах України держава також поступово приходить до розуміння необхідності формування демократичного механізму регулювання соціально-трудових відносин і, за рекомендаціями Міжнародної організації праці, заради налагодження ефективного соціального партнерства йде на серйозне обмеження своїх функцій. Про це свідчить курс реформ, спрямований на децентралізацію влади на місцях.

За останні роки у країні, в основному, сформовано політико-правові засади діяльності органів виконавчої влади у сфері соціально-трудових відносин підприємств агросфери. Визначено їх компетенції, механізми та напрями діяльності, створено законодавчу базу функціонування профспілок та організацій роботодавців. Однак усе це не видається достатнім, особливо в контексті комплексного розвитку аграрної сфери економіки та вирішення соціальних проблем населення сільських територій [9, с. 30]. Адже 2/3 трудових ресурсів села не зайняті у суспільному виробництві. Вони характеризуються як самозайняті, потенційні або приховані безробітні. Тому актуальним є створення профспілками, сільськими громадами насамперед та об'єднаннями роботодавців додаткових механізмів, норм і правил, які б дозволяли забезпечувати необхідну компетенцію своїх представників у системі органів соціального партнерства.

Висновки. Здійснення соціально-трудових відносин в сучасних вітчизняних аграрних підприємствах має відбуватися на засадах соціального партнерства. Воно передбачає взаємоузгодження специфічних інтересів працівників, роботодавців і держави та досягнення консенсусу в процесі результативного соціального діалогу з приво-

ду забезпечення належних умов для здійснення ефективної праці, її оплати, утримання соціальної інфраструктури на селі, підтримки сільських громад, розвитку громадянського суспільства загалом. За умови соціального партнерства підприємці можуть забезпечити собі стабільне отримання прибутків, фінансово-економічну стійкість та конкурентні переваги агробізнесу, а наймані працівники — належну та своєчасну оплату праці, якісні в соціально-екологічному сенсі умови життєдіяльності.

Отже, здійснення ефективної системи соціального партнерства є необхідною умовою формування соціально-економічної аграрної політики держави. Це запорука забезпечення економічного розвитку аграрних підприємств і соціальної стабільності сільських територій та регіонів. Подальші напрацювання й розробки у цій сфері мають бути спрямовані на розвиток теоретичних засад і обґрунтування дієвих форм і методів практичного регулювання соціально-трудових відносин в агроформуваннях.

Література

1. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2011. — 501 с.
2. Ястремська О. М. Здійснення соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства / О. М. Ястремська, А. А. Попова // Бізнес-інформ. — 2013. — № 6. — С. 225–229.
3. Ситник Ю. О. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку / Ю. О. Ситник // Наукові записки Кіровоградського національного технічного університету. — 2009. — № 5. — С. 81–89.
4. Гуцурак К. О. Сучасний стан соціального партнерства в Україні / К. О. Гуцурак // Ефективна економіка. — 2010. — № 5. — С. 21–24.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. — 4-те вид., оновлене. — К. : Знання, 2009. — 390 с.
6. Івашина О. Ю. Вплив держави на становлення соціального партнерства у сфері регулювання оплати праці у країнах світу та в Україні [Електронний ресурс] / О. Ю. Івашина // Актуальні проблеми державного управління. — 2010. — № 1 (37). — Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ardu/2010_1/doc/5/03.pdf.
7. Ігнатенко М. М. Проблеми та перспективи підвищення зайнятості сільського населення на засадах соціальної відповідальності агробізнесу [Електронний ресурс] / М. М. Ігнатенко // Ефективна економіка. — № 12. — 2015. — Режим доступу до журналу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=12&y=2015>.
8. Романюк І. А. Державна соціальна політика в забезпеченні продуктивної зайнятості сільського населення / І. А. Романюк // Економіка АПК. — 2014. — № 10. — С. 105–109.
9. Антошкин В. К. Социально-экономическая оценка проблем безработицы / В. К. Антошкин // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. — 2012. — № 4 (20). — С. 27–34.

References

1. Kolot, A. M. & Hrishnova, O. A. (2011), *Sotsial'na vidpovidal'nist': teoriia i praktyka rozvytku* [Social responsibility: theory and practice of development], Kiev: KNEU, Ltd (in Ukr.).
2. Yastrems'ka, O. M. & Popova, A. A. (2013), *Zdysnennia sotsial'no-trudovykh vidnosyn na zasadakh sotsial'noho partnerstva*

[Implementation of social and labour relations on the principles of social partnership], *Biznesinform*, 6, 225–229 (in Ukr.).

3. Sytnyk, Yu. O. (2009), *Sotsial'ne partnerstvo v Ukraini: osoblyvosti stanovlennia i perspektyvy rozvytku* [Social partnership in Ukraine: features of formation and prospects of development], *Naukovi zapysky Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu*, 5, 81–89 (in Ukr.).

4. Huturiak, K. O. (2010), *Suchasnyj stan sotsial'noho partnerstva v Ukraini* [Modern state of social partnership in Ukraine], *Efektivna ekonomika*, 5, 21–24 (in Ukr.).

5. Hrishnova, O. A. (2009), *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and labor relations], Kiev: Znan-
nia, Ltd (in Ukr.).

6. Ivashyna, O. Yu. (2010), *Vplyv derzhavy na stanovlennia sotsial'noho partnerstva u sferi rehulivannia oplaty pratsi u krainakh svitu ta v Ukraini* [The influence of the state on the development of social partnership in the sphere of regulation of remuneration in

the countries of the world and in Ukraine], *Aktual'ni problemy derzhavnoho upravlinnia*, 1 (37). Retrieved from http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Apdu/2010_1/doc/5/03.pdf (in Ukr.).

7. Ihnatenko, M. M. (2015), *Problemy ta perspektyvy pidvyschennia zajniatosti sil's'koho naseleennia na zasadakh sotsial'noi vidpovidal'nosti ahrobiznesu* [Problems and prospects of increasing rural employment on the principles of social responsibility agribusiness], *Efektivna ekonomika*, 12. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=12&y=2015> (in Ukr.).

8. Romaniuk, I. A. (2014), *Derzhavna sotsial'na polityka v zabezpechenni produktyvnoi zajniatosti sil's'koho naseleennia* [State social policies to provide productive employment for the rural population], *Ekonomika APK*, 10, 105–109 (in Ukr.).

9. Antoshkin, V. K. (2012), *Sotsyal'no-ekonomicheskaia otsenka problem bezrabotytsy* [Socio-economic assessment the problems of unemployment], *Visnyk Berdians'koho universytetu menezhmentu i biznesu*, 4 (20), 27–34 (in Russ.).