

2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2003/10/08/zakonsamouprav.html>

3. Органический Закон Республики Молдова «Об административно-территориальном устройстве Республики Молдова» № 191-XIV от 12 ноября 1998 года // Monitorul Oficial al Republicii Moldova. – 1998. – № 116-118 ; 1999. – № 30. – [Resurse electronice]. – Regimul de acces: <http://dlib.eastview.com/browse/doc/58550>

4. **Піляєв І.С.** Рада Європи в сучасному євроінтеграційному процесі: Монографія / І.С. Піляєв. – К. : Видавничий Дім «Юридична книга», 2003. – С. 177-178.

5. Постановление Конституционного суда НССС13/2002 о контроле конституционности некоторых положений Закона №781-XV от 28 декабря 2001 года «О внесении изменений и дополнений в Закон № 186-XIV от 6 ноября 1998 года «О местном публичном управлении» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=291724&lang=2>

6. Сьогоднішні лідери України: київське протистояння (Київ у політичній моделі України: аналітико-прогностичне дослідження). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vybory.org/articles/276.html>

7. **Юбер Д.** Десять лет, которые вошли в историю. Совет Европы 1989-1999 / Дени Юбер / Пер. с фр. Н.Н.Маслова (МГИМО МИД РФ), К.Х.Рекош (МГИМО МИД РФ), 2000. / Отв. ред. Н.Б.Топорнин (Центр Информации СЕ в РФ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com>.

8. Council of Europe [Electronic resource]. – Available at: <http://coe.int/>

9. Council of Europe [Electronic resource]. – Available at: <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=122&CM=8&DF=27/07/2011&CL=ENG>

УДК 061.2:316.3

А. А. Шуліка

ПОЛІТИЧНИЙ ВПЛИВ ОБ'ЄДНАНЬ РОБОТОДАВЦІВ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Досліджується об'єднання роботодавців як суб'єкт системи соціального партнерства. Визначаються особливості їх взаємодії з профспілками та державними органами влади.

Ключові слова: соціальне партнерство, громадські об'єднання, об'єднання роботодавців, профспілки

Исследуется объединение работодателей как субъект системы социального партнерства. Определяются особенности их взаимодействия с профсоюзами и государственными органами власти.

Ключевые слова: социальное партнерство, общественные объединения, объединения работодателей, профсоюзы

Investigate an association of employers as social partnership system. Features of their interaction with trade unions and power state structures are defined.

Keywords: social partnerships, associations, associations of employers, trade unions

© А. А. Шуліка, 2012

Актуальність статті обумовлюється тим, що світовий досвід переконливо засвідчує, що проблеми економіки й суспільного життя, у тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних суспільних груп. Стрижнем соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів, укладання колективних договорів та колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

Історія розвитку передових країн світу з соціально орієнтованою економікою демонструє процес відмови від насильницьких методів вирішення соціальних конфліктів і переходу на шлях конструктивного діалогу з метою досягнення соціального компромісу, подолання соціальних протиріч та антагонізму між основними соціальними групами та класами. Це шлях

Останнім часом дослідники приділяють значну увагу становленню соціального партнерства як особливого типу регулювання соціально-трудова відносин. У своїх дослідженнях В. Цвих, Д. Неліпа, В. Давиденко, А. Кудряченко, І. Дубровський, О. Тупиця приділяли увагу політичному впливу об'єднань роботодавців у взаємодії з профспілками та державними органами влади на становлення і функціонування системи соціального партнерства, громадянського суспільства, а також формування національної політики держави.

Метою роботи є дослідження політичного впливу організацій роботодавців у системі соціального партнерства.

Надання об'єднанням роботодавців статусу політичних інститутів в умовах демократії відбувається переважно на основі розгляду їх як груп інтересів. Вступаючи між собою в багатовекторні взаємодії та конкуруючи у багатьох сферах, підприємці і промисловці тим не менш зацікавлені у збереженні макроекономічної та макросоціальної стабільності. Умови демократії забезпечують таке поле політичної гри, на якому зусилля з відстоювання інтересів можна координувати з іншими суб'єктами у межах тимчасових коаліцій. Партнерська позиція в межах трипартизму в цих умовах стає виявом узгодження найбільш загальних інтересів. Ознакою сталих суспільств стає дотримання підприємцями та власниками взятих на себе домовленостей на всіх рівнях, тобто набуття домовленостями реальної сили. Держава як арбітр постійно контролює виконання положень колективних угод. Проте в умовах змін у світовій економіці вона може піти на змову з організаціями роботодавців з метою забезпечення умов сталого економічного розвитку.

Ознаками нового суспільства постають рівноправні партнери – наймані працівники і роботодавці, які можуть домовитися між собою у разі виникнення непорозумінь. Класові відносини попередньої історичної доби змінили неантагоністичні взаємини між соціальними групами і прошарками, інтереси яких хоча і відрізняються, але не докорінним чином. У стратегічному плані ці інтереси збігаються і пов'язані зі збереженням і розвитком системи ринкового господарства. Розбіжності у поточних інтересах різних соціальних верств система соціального партнерства безболісно узгоджує [1, с.135].

Інтереси роботодавців, як правило, захищають їх представники, якими виступають різноманітні організаційні структури, такі як союзи промисловців та підприємців, різного роду асоціації роботодавців.

У буквальному значенні роботодавець – це той, хто надає роботу найманим працівникам. У західній науковій традиції роботодавець – це суб'єкт суспільно-трудова, економічних та політичних відносин. Крім терміна «роботодавець» доволі часто при характеристиці другої сторони трипартизму використовуються визначення власник та підприємець. Поняття «власник» перш за все характеризує особу як суб'єкта цивільно-правових відносин, вказуючи на можливість володіння, використання та розпорядження майном [2, с.503].

Для того, щоб точніше зрозуміти сутність терміна роботодавець, необхідно пам'ятати, що функції роботодавця в суспільстві не обмежуються наймом робітників. Цей суб'єкт соціального партнерства в сучасних умовах бере на себе певні соціальні зобов'язання та отримує певні соціальні права.

У країнах, де визнається приватна власність і існує чи формується ринкова економіка, всю множину юридичних осіб прийнято підрозділяти на три сектори. Перший сектор об'єднує органи державної влади, тобто організації, майно яких перебуває у державній чи комунальній власності. Другий сектор – приватні комерційні організації, тобто організації, що визнають одержання прибутку як основну мету своєї діяльності і майно яких не перебуває в державній чи комунальній власності. Третій сектор – приватні некомерційні організації. Першою відмінною ознакою цих організацій є те, що вони не мають за основну мету своєї діяльності одержання прибутку і не розподіляють отриманий прибуток серед своїх учасників. Друга значна відмінність – майно цих організацій не перебуває у державній чи комунальній власності [3].

Нерідко ці три сектори називають, відповідно, публічним, комерційним і некомерційним (чи громадським).

Суттєвою перешкодою на шляху створення системи партнерських взаємовідносин у соціально-трудова сфері є формування соціальної відповідальності бізнесу. Політичні діячі, представники інтелектуальної еліти, вищого керівництва профспілок та партій шукали методи побудови взаємовідносин, які б задовольняли всіх учасників соціального процесу [4, с. 58]. Це пояснюється тим, що досвід більшості країн світу показує, що тільки у разі активної ролі держави і громадськості в питанні стимулювання і заохочення підприємців вирішувати соціальні проблеми це явище стає масовим. Методами стимулювання і заохочення підприємців з боку держави до

вирішення соціальних проблем традиційно є податкові пільги і режим «найбільшого сприяння» для бізнесменів, які включилися в цей процес.

Вважається, що будь-який бізнес споконвічно орієнтований на прибуток, і соціальні проблеми не є сферою його турботи: справа бізнесу – платити податки, спрямовувати ж податкові надходження на «суспільне благо» – компетенція держави.

Однак у 60–70-ті роки тенденція змінилася, коли стало зростати суспільне невдоволення відносно негативних наслідків зростання виробництва. Усе частіше економічне зростання отримувалося за рахунок забруднення навколишнього середовища, різного роду дискримінацій, зниження безпеки виробництва, погіршення якості товарів.

Результатом цього став суспільний тиск на бізнес із метою регулювання його діяльності та затвердження концепції «соціально відповідального бізнесу». Цей процес нерозривно пов'язаний з виникненням соціальної держави та ринкової системи регулювання економіки.

З розвитком ідей соціального партнерства були сформовані основоположні принципи ринкової економіки:

- принцип економічної свободи людини й визнання прав підприємців та їх об'єднань, осіб найманої праці і їх професійних спілок на основі соціального партнерства;
- принцип довіри до регулюючої ролі ринку через попит, пропозицію, ціноутворення, конкуренцію, але й водночас принцип відповідальності держави за поведінку ринкових сил та створення умов для упорядкування економічного, політичного і соціального життя, спрямованого на забезпечення добробуту громадян;
- принцип соціальної справедливості та солідарності суспільства;
- принцип участі робітників в управлінні підприємством та в суспільному і політичному житті, розвиваючи при цьому різноманітні форми економічної демократії [5].

Усі вищезазначені принципи соціально орієнтованої ринкової економіки в умовах існування демократичної політичної системи з ефективно функціонуючою моделлю соціального партнерства можуть бути реалізовані завдяки сформованій соціальній відповідальності підприємницьких структур.

У сучасних умовах роботодавці є соціальною групою, яка заінтересована в ефективному функціонуванні системи соціального партнерства. Якщо у період створення цієї системи регулювання соціально-трудових відносин власники були незадоволені такою політикою держави, яка обмежувала їх владу на підприємстві, то в умовах ринкової економіки, жорсткої конкуренції головною метою для них є ефективна, постійна робота підприємства, без страйків та інших трудових конфліктів, що на сьогоднішній день можна забезпечити лише за умов функціонування на підприємстві системи соціального партнерства.

Важливою причиною соціально відповідальної діяльності для більшості підприємств є низка вигод, які можна отримати від подібної діяльності. На думку більшості вчених, що займаються дослідженням цього питання, до переваг відповідальної поведінки можна віднести: покращення іміджу та репутації підприємства; зростання довіри населення до діяльності компанії, її товарів та послуг; поліпшення стосунків з регулюючими органами; зниження ризиків у діяльності компанії; підвищення інвестиційної привабливості (особливо у відносинах із зарубіжними партнерами); підвищення ефективності ведення бізнесу; облаштування «території» ведення бізнесу; об'єднання ресурсів (фінансових, технічних, людських, інформаційних) для вирішення проблем, які не можуть бути вирішені підприємством самостійно; можливість комплексно оцінити середовище діяльності бізнесу; мінімізація загрози посилення державного регулювання; підвищення якості менеджменту і взаємодії між управлінцями та працівниками; розвиток власного персоналу, зниження плинності кадрів; зростання продуктивності праці та професіоналізму працівників; підвищення ймовірності наймання кваліфікованого персоналу; підвищення ймовірності укладання угод з кращими постачальниками та партнерами; позитивне висвітлення діяльності підприємства у ЗМІ; посилення позицій відносно конкурентів; стабільність і стійкість розвитку компанії у довгостроковій перспективі; відповідність нормам і стандартам світової економічної спільноти [6, с.100].

У розвинутих країнах світу, в яких діє ефективна система соціального партнерства, у партнерській взаємодії велику роль грають менеджери підприємств, які представляють інтереси роботодавців, з одного боку, та працівників – з іншого. В багатьох європейських країнах, переважно тих, що входять до ЄС, внаслідок розвитку однієї з головних характеристик ринкової економіки – жорсткої конкуренції між підприємствами однієї галузі виробництва, наймані робітники більше довіряють менеджеру свого підприємства, ніж профспілковій організації. Тенденція індивідуалізації трудових відносин та єдність цілей і поглядів менеджерів і кожного окремого працівника отримала найбільш значний розвиток у США та Великій Британії.

Як уже зазначалось, безпосередньо у системі соціального партнерства виступають у більшос-

ті випадків не самі роботодавці, а їх представники. Представником працедавця може бути як його орган, так і інша уповноважена на те роботодавцем особа.

Становлення соціального партнерства прямо пов'язане з становленням підприємницьких асоціацій в якості сторони в діалозі з працівниками та державою.

Високий рівень організацій підприємців є характерною рисою соціально-трудових відносин країн Західної Європи. Роботодавці, зіткнувшись зі зростанням політичної, економічної та соціальної сили профспілкового руху, надали перевагу колективним діям у межах регіонів, галузей та навіть країн з метою запобігання загостренню конкуренції і забезпечення стабільності соціально-трудових відносин. Вони створили асоціації підприємців і делегували їм право на укладання колективних договорів.

Зазвичай у функції об'єднань роботодавців входять чисельні зобов'язання з представництва роботодавців у переговорах на різних рівнях. Крім того, важливим аспектом їх діяльності є лобіювання інтересів роботодавців у законодавчих та адміністративних органах державної влади, зв'язок із засобами масової інформації, підготовка спеціалістів у сфері трудових відносин тощо. У межах асоціацій підприємців існують певні служби, які цілеспрямовано займаються колективнодоговірним процесом, розробкою стратегії та тактики організації та ведення переговорів, моделей поведінки підприємців під час конфліктів та ін. [7, с.49].

Дослідники виділяють кілька основних моделей взаємовідносин влади та бізнесу: модель «примусу», що передбачає адміністративний тиск на бізнес з боку влади. Головна мета влади при цьому полягає у залученні бізнесу до активної участі в соціальних програмах і проектах; модель «невтручання» влади (соціально-класова діяльність бізнесу залежить виключно від бізнесу); модель «захоплення» влади бізнесом (стратегічні рішення щодо розвитку держави приймаються переважно представниками великого капіталу); модель «партнерства» (рішення приймаються на основі консенсусу, обмін ресурсами відбувається на основі взаємної вигоди) [8].

Загальновизнаною є практика ведення колективних переговорів за участю об'єднань роботодавців на різних рівнях – національному, регіональному та галузевому. Тривалий час у західних країнах діяли переважно галузеві і локальні асоціації підприємців. З розвитком національних і міжнародних ринків з'явилася тенденція до створення загальнонаціональних об'єднань роботодавців.

Структура національних об'єднань досить різноманітна. Наприклад, у Франції створено Національну раду французьких патронів, до якої поряд з галузевими об'єднаннями входить кілька національних організацій, що зберігають певну самостійність, – Центр християнських підприємців, Загальна конфедерація малих та середніх підприємств, Асоціація керівників вільних підприємців.

В Італії існує три загальнонаціональні організації підприємців: Загальна конфедерація італійської промисловості, Загальна конфедерація торгівлі, Загальна конфедерація сільського господарства.

У Німеччині функціонує кілька сотень підприємницьких союзів або спілок роботодавців. За оцінками фахівців, вони охоплюють близько 80% усіх підприємств.

Організації підприємців, пристосовуючись до нових умов, намагаються посилювати координацію дій і на міжнародному рівні. Найбільшою міжнародною структурою, створеною для цієї мети, є Міжнародна організація підприємців, яка об'єднує понад 100 національних конфедерацій. Ця міжнародна організація допомагає підприємцям координувати свої позиції з питань законодавчої політики, формувати правила ведення бізнесу, міжнародної торгівлі.

Узагальнюючи практику функціонування об'єднань роботодавців у зарубіжних країнах, слід виділити наступні завдання роботодавців:

- забезпечення представництва і захисту загальних інтересів і прав роботодавців у соціально-трудових відносинах;
- участь у проведенні переговорів і укладанні угод;
- координація дій у виконанні зобов'язань, взятих відповідно до укладених угод;
- сприяння вирішенню колективних трудових спорів та запобігання страйків;
- координація діяльності щодо виконання науково-технічних і соціально-економічних програм;
- здійснення постійних контактів із засобами масової інформації та громадськістю;
- розвиток співробітництва з іноземними та міжнародними організаціями роботодавців, об'єднаннями, спілками [9, с.195].

Таким чином, можна зазначити, що важливою складовою функціонування соціального партнерства та економічної системи в розвинутих демократичних державах є діяльність організацій роботодавців та об'єднань організацій роботодавців, які беруть активну участь у формуванні соціальної та економічної політики держави. Вони також виступають як представники інтер-

есів роботодавців у системі соціального партнерства та у різноманітних консультаційних органах, які створюються на тристоронній основі. Головною метою створення таких організацій та об'єднань є налагодження конструктивного діалогу з владою держави.

Серед основних мотивів створення об'єднань роботодавців можна виділити наступні: по-перше, підприємці та промисловці є активною суспільною групою, яка має свої власні інтереси та прагне їх лобювати, створення об'єднання чи спілки надає змогу генерувати власні спільні політичні та економічні вимоги і полегшує процес відстоювання їх у відносинах з іншими суб'єктами соціального партнерства; по-друге, необхідність для роботодавців створення своїх власних інститутів, за допомогою яких вони виробляють загальну політику поведінки та шляхи подолання різноманітних економічних і політичних криз та потрясінь.

Співпадіння соціально-економічних та політичних вимог об'єднань роботодавців стає основою специфіки їх поведінки в умовах демократії. Бізнес-інтереси формують активну позицію роботодавців у межах тристоронніх відносин. Маючи перевагу в ресурсах, підприємці та власники зазвичай мають консолідовану і послідовну позицію. Їх характеризує тенденція до перегляду колективних угод та тиску на двох інших соціальних партнерів неформальними засобами.

Бібліографічні посилання:

1. **Кудряченко А. І.** Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна / А. І. Кудряченко // Стратегічні пріоритети. – №3(8) – 2008 р. – с. 132 – 141.
2. **Філіпов, В. В.** Визначення поняття роботодавця як сторони трудових правовідносин [Електронний ресурс] / В. В. Філіпов // Форум права. -2008. – № 3. – С. 501-505 – Режим доступу до журн.: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08fvvstp.pdf>
3. **Піроженко, Н.** Феномен соціальної відповідальності бізнесу: теоретичний та історичний аспекти [Електронний ресурс] / Н. Піроженко // Актуальні проблеми державного управління. Збірник наукових праць Одеського регіонального інституту державного управління. – 2009 – № 1. – Режим доступу до журн.: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ardu_o/2009_1/R_2/Pirogenko.pdf
4. **Гончарова, І.** Соціальна відповідальність як основа конструктивного діалогу суб'єктів соціального партнерства [Електронний ресурс] / І. Гончарова // Вісник Тернопільського національного економічного університету – 2012 – Вип. 2 квітень – червень – с. 57-63 – Режим доступу до журн.: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vtneu/2012_2/2_2012/05Gon.pdf
5. **Дубровський, І. М.** Соціальне партнерство (Учбово-методичний матеріал до навчального курсу). / І. М. Дубровський – Харків, 1999. – 118 с.
6. **Ворончак, І.** Соціальна відповідальність бізнесу як соціально-економічний феномен / Ворончак І. // Відповідальна економіка. Науково популярний альманах. – 2009. – вип. 1. – с. 90-103
7. Институты коллективного договора и коллективного действия в современных политико-экономических системах: опыт сравнительного исследования. / Под ред. Т.В. Павловой и С.В. Патрушева. М.: ИСПРАН, 2005 – 226 с.
8. **Пухкал, О. Г.** Взаємовідносини влади та бізнесу в контексті формування основ громадянського суспільства в Україні / О. Г. Пухкал // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – X. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2009. – Вип. 4 (27).
9. **Вольська, О. М.** Міжнародний досвід державного управління та регулювання соціально-трудових відносин / О. М. Вольська // Економіка будівництва і міського господарства. – 2010. – Том 6 № 4 – С. 17-31

УДК 329 (477)

Л. С. Шачковська

ПРОЦЕС ТРАНСФОРМАЦІЇ УКРАЇНСЬКОЇ ПАРТІЙНОЇ СИСТЕМИ: ВІД АТОМІЗОВАНОЇ СИСТЕМИ ДО СИСТЕМИ ПОЛЯРИЗОВАНОГО ПЛЮРАЛІЗМУ

Розглядається процес трансформації партійної системи України та описується вплив реформи 1997 р. на структуризацію партійної системи. Характеризуються вибори 2002 р., як каталізатор політичного життя суспільства в Україні.

Ключові слова: становлення багатопартійності, атомізована система, система поляризованого плюралізму, партійна система.

Рассматривается процесс трансформации партийной системы Украины и описывается

© Л. С. Шачковська, 2012