

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

Циклова комісія економіки та управління

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини»
вибіркових компонент
освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Облік і аудит

за темою № 4 - Соціальне партнерство

Харків 2021

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 23.09.21 № 8

СХВАЛЕНО

Методичною радою
Кременчуцького льотного
коледжу
Протокол від 22.09.21 № 2

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 22.09.21 № 8

Розглянуто на засіданні циклової комісії економіки та управління, протокол від 31.08.21 № 1

Розробники:

викладач циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.п.н., спеціаліст вищої категорії, викладач-методист Носач І.В.
викладач циклової комісії економіки та управління, спеціаліст вищої категорії, викладач – методист Бондаренко Л.Ф.

Рецензенти:

1. Голова циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.е.н., спеціаліст вищої категорії, викладач – методист, Цимбалістова О.А.
2. Професор кафедри бізнес адміністрування, маркетингу і туризму Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського, д.е.н., професор Дружиніна В.В.

План лекції

1. Сутність, принципи й організація соціального партнерства.
2. Об'єднання підприємців на ринку праці.
3. Роль профспілок у соціально-трудових відносинах.
4. Держава в системі соціального партнерства.

Рекомендована література:

Основна

1. Назарова Г. В. Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.
2. Шкільов О. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник / О. В. Шкільов, О. Д. Балан, В. А. Ткачук, Є. О. Ланченко, І. П. Гаврилюк. – Київ : Компрінт, 2015. – 749 с.
3. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – Суми; Сум. держ. ун-т, 2015. – 389 с.
4. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання / В. М. Прасол; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова. – 2-ге вид. доп. та перероб. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 307 с.
5. Скворцов І. Б. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. Б. Скворцов, В. В. Войцеховська, О. Я. Загорецька, І. М. Дашко, М. І. Клімковський; ред.: І. Б. Скворцов; Нац. ун-т "Львів. політехніка". — Львів, 2016. – 265 с.
6. Черчик Л. М. Економіка праці й соціально-трудові відносини: теоретичний курс : підручник / Л. М. Черчик, Н. В. Коленда, С. М. Бортнік, І. В. Турчик, І. В. Шубала, О. М. Шубалий; ред.: Л. М. Черчик; Луц. нац. техн. ун-т, Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк : РВВ Луц. НТУ, 2015. – 413 с.

Додаткова

7. Багрова І. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. В. Багрова, Н. І. Редіна, О. О. Гетьман, Т. С. Яровенко; Дніпропетр. держ. фінанс. акад. - Дніпропетровськ, 2014. - 581 с.
8. Безродна С. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : збірник тестів і практичних завдань для студентів економічних спеціальностей / Безродна С. М. – Чернівці : ПВКФ «Технодрук», 2017. – 70 с.
9. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. / А. В. Калина; Міжрегіон. акад. упр. персоналом. - Київ : Персонал, 2014. - 498 с.
10. Мікловда В.П. Економіка праці й соціально трудові відносини. Навч. посіб. / Мікловда В.П., Кубіній Н.Ю., Ножова Г.М., Голубка О.Я., Завадяк Р.І.,

Югас Е.Ф., Асаулюк Я.П., Данча О.О., Ціцак Л.М., Мінкович В.Т., Кубіній В.В. – Ужгород: УНУ, 2012. – 282 с.

11. Никифорак В. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студентів ВНЗ / В. А. Никифорак, Л. Д. Водянка, З. І. Кобеля, О. Я. Никифорак; Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. - Чернівці : Рута, 2013. – 331 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

12. Офіційний портал Верховної Ради України: Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>

13. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

14. Офіційний сайт «Вісник податкової служби України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.visnuk.com.ua>.

Текст лекції

1. Сутність, принципи й організація соціального партнерства

Соціальне партнерство — це така система відносин між роботодавцями і працівниками, такий тип взаємодії, при якому в рамках соціального світу забезпечується узгодження їхніх найважливіших соціально-трудових інтересів.

У реальному житті соціальне партнерство виступає як альтернатива будь-якій диктатурі класу або особистості та є цивілізованим методом розв'язання соціальних конфліктів на різних рівнях. З цією метою впроваджується практика щорічного укладання генеральних угод з соціально-економічних питань.

На галузевому рівні визнано доцільним укладати тристоронні галузеві (тарифні) угоди між галузевими профспілками, іншими уповноваженими працівниками загальнодержавними представницькими органами, роботодавцями (об'єднаннями роботодавців), яким делеговані права на ведення переговорів і укладання галузевих (тарифних) угод, Міністерством праці і соціальної політики. На територіальному рівні укладають спеціальні угоди, а на рівні підприємств, в установах і організаціях – колективні договори.

Визначимо поняття словосполучення «соціальне партнерство». «Соціальне» означає суспільне, те, що стосується життя людей і їхніх відносин у суспільстві. «Партнер» — учасник спільної діяльності, від французького слова «партія», тобто група людей, товаришів із загальними цілями. Отже, значення словосполучення «соціальне партнерство» відносно сфери регулювання соціально-трудових відносин у загальному плані — це спільна діяльність уряду, підприємців і профспілок, спрямована на узгодження інтересів і вирішення проблем, насамперед, у соціальній і виробничій діяльності людей.

Звичайно, дослівний переклад слова «партнери» як «товариші із загальними цілями» не зовсім точно характеризує реальні взаємини між усіма членами трудового «гуртожитку», тому що їхні інтереси не завжди однакові.

Але в цьому випадку їхні інтереси сходяться на вирішенні соціально-трудоових проблем. Суть цих проблем полягає у тому, що існує ринок праці, на якому є і продавець, і покупець. Вони самі повинні домовлятися про ціну й умови купівлі-продажу робочої сили, точніше, здібностей до праці та можливостей індивідуума. Але проводиться цей «торг» повинен у певних рамках, цивілізовано, за правилами і нормами, що захищають інтереси обох сторін, тобто на основі партнерських взаємин. Що це — данина традиції країн з ринковою економікою чи об'єктивні вимоги, що випливають з нової ролі суб'єктів на ринку праці — підприємців, профспілок і уряду, і нових відносин на основі трипартизму, що складаються між ними?

Трипартизм — це система тристороннього представництва. Однозначно можна сказати, що функціонування системи соціального партнерства на основі трипартизму — це результат об'єктивних вимог і передумов для функціонування і розвитку будь-якого механізму управління виробництвом. При цьому ступінь розвиненості партнерства прямо пропорційний ступеню демократизації управління. Слід зазначити, що й в умовах централізовано керованої економіки з єдиною державною власністю також існувало в специфічних формах соціальне партнерство між адміністрацією підприємств і профспілками як учасниками управління виробництвом. Але тоді практично 90 % рішень, пов'язаних з регулюванням трудових і соціальних відносин на виробництві, приймалися в центрі. На частку адміністрації і профкому підприємства в межах наданих їм прав припадало не більше 10 % обсягу рішень, що стосуються переважно методів і термінів здійснення наданих «зверху» показників.

З розвитком децентралізації в управлінні віднесення до компетенції колективів підприємств вирішення більшості питань, що регулюють соціально-трудоові відносини, у міру розширення прав республік, країв, областей, інших регіонів і міст об'єктивно виникали умови і передумови для розвитку, власне кажучи, всього механізму соціального партнерства на всіх рівнях розробки і прийняття рішень. В умовах роздержавлення і зміни форм власності необхідність в управлінні зростає ще більше, тому що з'являються особисті й колективні економічні інтереси сторін, кожна з яких хоче збільшити свої дохід і прибуток.

Роботодавець хоче подешевше купити повноцінну робочу силу і підтримувати її діяльність на рівні й в інтересах свого виробництва, а працівник прагне одержати за свою працю стільки, скільки потрібно для нормального життя і праці йому самому і його родині.

Загалом йдеться про «поділ» економічного пирога, що повинен проходити максимально справедливо, мирним, цивілізованим способом. Тому соціальні партнери мусять навчитися співпрацювати в змінних умовах: роботодавці (адміністрація державних або муніципальних підприємств, керівники акціонерних об'єднань, підприємці та власники приватних виробництв і компаній тощо) повинні добровільно «допустити» до монопольного володіння управлінськими функціями і їхнього здійснення іншого партнера від трудового

колективу — профспілку.

Основу цивілізованих відносин, які нині формуються між партнерами, повинні складати принципи, вироблені Міжнародною Організацією Праці (МОП).

Орієнтуючись на принципи діяльності МОП, яка, власне кажучи, є вищою структурною ланкою загальносвітового механізму системи соціального партнерства, національні соціальні партнери всіх рівнів — загальнодержавних, регіональних, галузевих, виробничих — повинні також визначити свої принципи діяльності та керуватися ними. Але, безсумнівно, що принципи, проголошені МОП, мають універсальний, загальносвітовий характер.

Перший принцип МОП вимагає дотримання соціальної справедливості. Безумовно, національні соціальні партнери всіх рівнів повинні керуватися цим принципом, тому що відступ від нього може викликати соціальні протести і вибухи. В умовах гласності, демократизму в управлінні, позиції партнерів стають відомими всім працівникам, аналізуються ними і швидко складаються відносини довіри чи недовіри. Якщо, наприклад, у ході переговорів частка прибутку, що йде на споживання, не обґрунтована чи розподіляється між адміністрацією і працівниками несправедливо, то такий партнерський договір не буде підтриманий членами колективу, не стане стимулом для праці та рано чи пізно призведе до трудових суперечностей і конфлікту. Навпаки, надмірні вимоги працівників, які руйнують чи згортають виробництво й інвестиції в нього, спровокують роботодавця на пошук шляхів перепрофілювання підприємства чи підбору більш «узгодженого» складу працівників.

Другий принцип вимагає, щоб соціальні партнери певної республіки, регіону, підприємства вирішували соціально-трудові проблеми з огляду на ті наслідки, що можуть бути викликані їхньою дією в інших країнах, регіонах, передбачали, як даний «прецедент» буде використаний іншими регіонами для обмеження соціально-трудових інтересів працюючих. Треба уникати ефекту ланцюгової реакції.

Особливе значення має дотримання третього принципу. Сама природа соціального партнерства ґрунтується на паритетному функціонуванні одного партнера (підприємця) і другого (профспілки) як представника працюючих. Тому визнання і гарантія права на об'єднання — обов'язкова умова існування партнерства.

Але роботодавцю потрібен злагоджений, стабільний, висококваліфікований колектив працівників. Керівник підприємства, налагодивши партнерські відносини з працівниками, визнавши їхнє право на об'єднання і сприяючи цьому, здобуває і колективних радників, і конструктивних опонентів. Крім того, виробник зацікавлений підтримувати купівельний попит своїх працівників на свою продукцію.

З іншого боку, і працівник, зіставляючи кон'юнктуру не тільки на ринку праці, але і на ринку товарів і послуг, зацікавлений у надійному, конкурентоспроможному функціонуванні свого підприємства і збуті продукції. Це його економічна безпека, гарантія зайнятості та доходу. Тому економічні

вимоги працівника не безмежні, він зможе зрозуміти мотиви раціонального обґрунтування при встановленні співвідношень у розподілі прибутку підприємства між фондом споживання і накопичення, включаючи технічне відновлення виробництва і поліпшення умов праці.

Профспілка, у свою чергу, повинна перейти від участі в управлінні виробництвом до партнерства з роботодавцями в управлінні всім ринком праці і всіх інших аспектів регулювання соціально-трудових відносин. Для цього профорганам потрібні насамперед нові економічні й правові знання, кваліфіковані кадри, нові форми і методи роботи на основі принципів соціального партнерства, уміння грамотно захищати інтереси працюючих, застосовувати тактику балансування конструктивним опозиціюванням.

Принципи діяльності соціальних партнерів формуються і затверджуються з урахуванням вітчизняної практики, традицій та історичного, а також світового досвіду і принципів, проголошених Міжнародною організацією праці при вирішенні проблем праці.

Поряд із загальними принципами МОП, на яких будується ідеологія всієї системи соціального партнерства, можна виділити кілька специфічних принципів організації роботи партнерів при здійсненні ними окремих видів цієї роботи, у тому числі при веденні колективних переговорів, при укладанні договорів і угод, при взаємних консультаціях і контролі, а також при вирішенні колективних суперечок.

Нормальне функціонування системи соціального партнерства забезпечується рівноправністю і рівноцінністю сторін. Нерівноправність призводить до переваги одних над іншими, до диктату сильного і наступного ігнорування ним слабого партнера. У підсумку замість соціального миру виявляється конфронтація. Тому баланс інтересів можуть забезпечити тільки рівноправні відносини. Не менш важливе значення для нормальних відносин сторін має їхня рівноцінність. Якщо рівноправність забезпечується нормативними актами, то рівноцінність багато в чому залежить від самих партнерів, від їхніх особистих якостей, професійної підготовки, знань, умінь і навичок.

Партнери на переговорах і в ході консультацій повинні бути в однаковій мірі компетентними. Звідси першочергове завдання — формування професійно-компетентних органів і всіх інших інститутів соціального партнерства.

Велике значення в організації соціального партнерства має вивчення й узагальнення іноземного і вітчизняного досвіду в цій сфері. Цей досвід дає багатий фактичний матеріал, що дозволяє переконатися в необхідності тристороннього співробітництва в соціально-трудої сфері. Наприклад, у рішеннях з'їзду британських тред-юніонів (вересень 1991 р.) говориться про розробку і застосування з метою «соціального партнерства на роботі» разом з підприємцями спеціальних процедур для врегулювання скарг працівників, трудових суперечок і дисциплінарних питань.

Підприємці в скандинавських країнах виразили готовність враховувати справедливі інтереси працівників, нові ідеї, що стосуються гуманізації праці,

підвищення зацікавленості та відповідальності робітника за його результати. У цьому розумінні працівники одержують пряму користь від соціального партнерства.

В Україні недостатньо розвинені відносини соціального партнерства. Не реалізуються його принципи, неефективно діють механізми партнерства — тристоронні, двосторонні комісії, арбітражні, органи примирення та єднання, немає належної правової бази для їхнього розвитку.

Потрібна розробка концепції соціального партнерства для різних періодів — спаду, стабілізації, підйому в економіці.

З метою забезпечення соціального партнерства в соціально-трудових відносинах, ефективного розвитку системи трипартизму необхідне послідовне поширення ідеології і технології соціального партнерства, впровадження в практику всіх суб'єктів ринку праці — державних, підприємницьких, профспілкових структур — ідеї справедливого соціального договору, а не соціальної конфронтації. Необхідне формування повноправних органів — сторін соціального партнерства.

У законодавчому порядку слід створити нову й удосконалити існуючу правову базу партнерства, сформувані надійні механізми. Особливої уваги вимагає створення спеціалізованих арбітражних судів для врегулювання колективних трудових суперечок, або, як їх називають у низці країн, промислових трибуналів.

У числі невирішених залишається проблема доцільної послідовності в розробці й укладанні договорів та угод.

Нечітко визначені повноваження сторін на кожному рівні соціально-трудових відносин, нерозвинена практика обов'язкової юридичної, економічної, соціальної експертизи проектів договорів і угод і прогнозування наслідків їхньої реалізації.

Не створена ефективна система підготовки і підвищення кваліфікації всіх соціальних партнерів, що надавала б рівні можливості для навчання кадрів.

Ці та інші проблеми організації системи соціального партнерства можна розглядати як проблеми зростання, що повинні бути вирішені в якомога коротший термін. Терміни ці можуть бути скорочені за допомогою держави, яка покликана ввести соціальне партнерство в законодавчу норму для сторін, що співпрацюють, при регулюванні соціально-трудових відносин.

2. Об'єднання підприємців на ринку праці

На рубежі XIX і XX ст. з бурхливим розвитком промисловості почалося усвідомлення того, що економічне зростання забезпечується зусиллями підприємців, які поєднують капітал, працю, засоби виробництва і вихідні матеріали для виробництва тієї продукції, що має попит на ринку товарів. Із середини XX ст. не тільки вчені, але і різні верстви суспільства все частіше стали говорити про творчий початок у діяльності підприємця, про те, що підприємець, підприємництво є ресурсом економічного зростання.

Коли мова йде про розвиток підприємництва в сучасній Україні, скоріш за

все під ним мають на увазі будь-яку економічну діяльність, здійснювану її суб'єктами самостійно, на постійній основі, засновану на повній свободі дій, відповідальності за прийняті рішення й орієнтації на комерційний успіх.

Підприємець організовує виробництво з випуску товарів, створює нові робочі місця, тим самим виступаючи у сфері трудових відносин у ролі роботодавця. Тому далі в тексті можуть зустрічатися як термін «підприємець», так і термін «роботодавець».

До найбільш важливих цілей підприємницької діяльності можна віднести дві:

- Прагнення до отримання прибутку при організації підприємства, свого бізнесу, справи
- Потреба в реалізації якої-небудь ідеї, нововведення (у цьому випадку навіть не настільки важливо, чи є підприємець сам автором ідеї чи він лише матеріалізує ідею в конкретному виді виробництва).

Прагнення до реалізації нововведень виявляється у формі новаторства для успіху заходу, в цілеспрямованості, що передбачає пошук і об'єднання всіх необхідних для реалізації нововведення компонентів виробництва. Приблизно з 60-х років XX ст. у зв'язку зі змінами технологій характерним моментом у діяльності підприємців стало прагнення займатися не тільки реалізацією будь-якої ідеї, спрямованої на задоволення вже існуючих потреб і попиту, але й організовувати цілеспрямовану роботу з формування нового попиту.

Прибутковість підприємницької справи значною мірою є критерієм успіху. В особистісному плані це важливий стимулюючий фактор. У прагненні забезпечити якомога більший прибуток підприємець змушений стежити за цінами, витратами і їхнім співвідношенням. Необхідність такого підходу пов'язана і з економічною відповідальністю за підприємницьку діяльність.

Крайні форми безконтрольного підприємництва, характерні для кінця XIX — початку XX ст., руйнували основи останнього шляхом усунення конкуренції, відмови від освоєння нової продукції і нових технологій, деградації трудових ресурсів через їхнє зубожіння і низький рівень освіти. Усе це знижувало загальну економічну і соціальну ефективність підприємницької діяльності.

Суспільство і наймані працівники поступово почали виробляти форми регулювання підприємницької діяльності, не обмежуючи активності й ініціативи підприємців. Випадки порушень суспільних норм, які склалися, все частіше припинялися, з одного боку, державою, з другого, — профспілками.

На державному рівні регулювання підприємницької діяльності здійснювалося переважно у вигляді законодавчих актів. Основними серед них можна вважати законодавчу заборону угод і змов між підприємствами, закони про дитячу працю та низка інших.

Створені для захисту інтересів найманих працівників профспілки виступили ініціаторами прийняття деяких законодавчих актів про умови найму, зокрема, про мінімальну заробітну плату, охорону праці.

Поступово необхідність регулювання і координації своєї діяльності почали усвідомлювати і самі підприємці. Теоретично і практично було доведено, що

врахування інтересів як найманих працівників, так і всього суспільства можливе, це збільшує витрати на конкретному підприємстві, але в цілому підвищує конкурентоспроможність продукції підприємства, створює певний імідж для всіх підприємств країни на зовнішніх ринках. З другого боку, надлишкові вимоги профспілок і реалізація державою занадто великих соціальних програм, що вимагають значних коштів і відповідно податків, можуть призводити до зниження конкурентоспроможності продукції як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках. Процес пошуку балансу інтересів став усвідомленою необхідністю.

У відповідь на дії профспілок і держави підприємці почали створювати об'єднання, що покликані допомагати їм відстоювати свої інтереси. Треба розрізняти виробничі об'єднання, що діють як підприємства і створені для одержання прибутку, і об'єднання підприємців, що діють як добровільні громадські організації.

У більшості країн з розвинутою ринковою економікою об'єднання підприємців мають великий досвід участі у формуванні та проведенні як економічної, так і соціальної політики, представленні інтересів своїх членів у взаєминах з профспілками і державою.

В Росії становлення некомерційних організацій промисловців і підприємців розтяглося більше, ніж на два сторіччя. У першій половині XVIII ст. Катериною I передбачалося «визначити представників фабрикантів без платні» для розгляду поточних справ. У 1828 р. була утворена Мануфактурна рада заводчиків, фабрикантів і купців, а рік по тому – Комерційна рада купців. З другої половини минулого століття в Росії успішно розвивалися біржові товариства. Дорадча контора Аналіз соціально-економічної ситуації, боротьба за створення сприятливих умов для підприємницької діяльності Вироблення стратегії і єдності дій, вирішення конфліктів у самому підприємницькому середовищі Представництво і захист інтересів підприємців у відносинах з державою, органами влади різних рівнів Рецензування та експертиза законодавчих актів Вироблення стратегії у відносинах з найманими працівниками та їхніми організаціями Надання членам об'єднань різного роду послуг (інформаційних, консультаційних), вивчення й формування громадської думки тощо) залізоводчиків, створена в 1887 р., об'єднала регіональні організації промисловців Уралу, Півдня, Підмосков'я, Польщі, Прибалтики, Півночі та Петербурга. Хвиля індустріалізації України, стрімка активізація політичного життя підштовхнули промисловців до об'єднання підприємницьких організацій, створення постійного органу. Найбільш життєздатною виявилася ідея щорічних російських з'їздів представників промисловості та торгівлі з постійно діючою радою з'їзду.

У 1917 р. промисловці з метою організаційного зміцнення своїх позицій повернулися до ідеї створення єдиного союзу, що був утворений після Лютневої революції і припинив своє існування з ліквідацією Тимчасового уряду.

Говорячи про об'єднання промисловців, підприємців сучасної України,

їхню участь в системі соціального партнерства, необхідно мати на увазі, що тут діють в основному два види об'єднань. Одні — некомерційні, утворені на основі законодавства про громадські об'єднання й організації, інші — діючі як комерційні асоціації, концерни, міжгалузові, регіональні й інші об'єднання, метою яких є розширення можливостей їхніх підприємств-членів у виробничому, науково-технічному і соціальному розвитку.

Перші сучасні некомерційні громадські об'єднання промисловців, підприємців почали створюватися наприкінці 80-х років. XX ст. Це були об'єднання, утворені за приналежністю до тієї чи іншої форми власності: держпідприємств, кооператорів, орендарів, спільних, малих підприємств. Вони зосереджували увагу насамперед на захисті своїх інтересів у законодавчих і виконавчих органах влади, на затвердженні нових форм господарювання, створенні сприятливих умов для розвитку підприємництва.

У цей же період утворилися об'єднання, що ставили своїм завданням сприяння розвитку підприємництва серед окремих верств населення, такі як Асоціація жінок-підприємців, Ліга християнських підприємців та багато інших.

З поступовим відходом держави від безпосереднього управління господарською діяльністю підприємств процес створення некомерційних об'єднань значно прискорився. Ще на теренах колишнього СРСР були утворені такі об'єднання, як Науково-промислова спілка, Асоціація керівників підприємств, Асоціація державних підприємств, об'єднання промисловості, будівництва, транспорту і зв'язку, Спілка приладобудівників, Спілка інноваційних підприємств та ін. Серед їхніх основних цілей і завдань можна виділити збереження (відновлення) загального економічного простору, пошук нових підходів до взаємодії з державними структурами в умовах руйнування централізованого управління, суверенізації регіонів. Значна увага приділялася питанням сполучення старих і нових форм господарювання. Після розпаду СРСР більшість об'єднань отримали український національний статус або статус міжнародних асоціацій.

Процеси роздержавлення, акціонування і приватизації підприємств помітно посилили корпоративні спрямування підприємств, директорського корпусу. До 1996 р. значно збільшилося число некомерційних об'єднань галузевого характеру і територіальних об'єднань. Відзначається тенденція до створення об'єднань міжнародного характеру, головною метою яких є сприяння відновленню економічних зв'язків насамперед у рамках колишнього Союзу.

Із здійсненням економічних реформ в Україні почався процес оформлення основних суб'єктів соціального партнерства. На галузевому рівні було визнано доцільним укладати галузеві тарифні угоди між відповідними суб'єктами.

На основі аналізу статутів і програм різних об'єднань підприємців можна зробити висновок, що в багатьох з них участь цих об'єднань у системі регулювання трудових відносин відсувається на другий план. Не ставлять своєю метою участь у регулюванні трудових відносин і об'єднання банківських, біржових структур. Не мають соціальних партнерів в особі профспілок найманих працівників об'єднання, що сприяють розвитку підприємництва серед

окремих верств населення.

Водночас все більшу увагу в процесі узгодження інтересів підприємців (роботодавців), найманих працівників і держави здобувають об'єднання промисловців, підприємців, галузеві об'єднання, а також об'єднання «парасолькового типу», до складу яких входять як галузеві об'єднання, так і створені за принципом певних форм господарювання і власності, а також регіону. Важливого значення набуває участь об'єднань в експертизі проектів законодавчих актів і управлінських рішень з питань регулювання трудових відносин, розвитку зв'язків з профспілковими об'єднаннями, аналізу ситуації, що складається у взаєминах роботодавців і працівників, у цілому на ринку праці.

Очевидно, що з розвитком ринкових відносин, зміцненням правових основ підприємництва, тих чи інших форм господарювання буде відбуватися певне перегрупування підприємницьких структур, переважатиме тенденція створення галузевих структур, злиття різноманітних асоціацій у загальнонаціональні об'єднання з метою виявлення і захисту найзагальніших інтересів у сфері соціально-трудових відносин.

З усуненням монополії держави в сфері регулювання трудових відносин, вирівнюванням умов на ринку праці в різних секторах економіки зростає і роль об'єднань промисловців, підприємців (роботодавців) у формуванні соціальної політики, формуванні й розвитку системи соціального партнерства.

Сьогодні об'єднання підприємців поступово заповнюють свою нішу в цій системі. Темпи цього заповнення, можна сказати, відповідають темпам ліквідації монополії держави в регулюванні трудових відносин, роздержавленні підприємств.

Об'єднання промисловців і підприємців, у тому числі деякі акціонерні товариства, утворені на основі державних концернів, інших господарських галузевих структур, представляють сторону підприємців (роботодавців) в Українській тристоронній комісії з регулювання соціально-трудових відносин. Більшість галузевих об'єднань беруть участь в укладанні галузевих (тарифних) угод. Певний досвід з укладання угод накопичується між територіальними об'єднаннями підприємців, профспілками і структурами управління на територіальному рівні.

Об'єднання підприємців активно беруть участь у роботі над удосконаленням законодавства про регулювання соціально-трудових відносин, підготовці нормативних актів, що регламентують діяльність Української тристоронньої і галузевої комісій.

У ході дискусій, що ведуться в науці про розвиток соціального партнерства, відзначається, що об'єднання підприємців і профспілки найманих робітників нерідко виступають з єдиних позицій на протигагу позиції уряду. Тут треба мати на увазі наступну обставину: коли профспілки висувають вимоги до уряду, наприклад, про індексацію заробітної плати, то у підприємців виникає необхідність підвищення неоподаткованого податком мінімуму фонду заробітної плати. Але очевидно також, що як роботодавці, так і

працівники повинні бути зацікавлені у створенні умов, які б сприяли розвитку виробництва як головного джерела розв'язання соціальних проблем.

Сьогодні спільність поглядів роботодавців і працівників виявляється й у розумінні необхідності зниження соціальних витрат реформ, логічної перебудови соціальної політики в політику економічних перетворень.

Підтримуючи спрямованість урядових програм на формування активного ринку праці, об'єднання підприємств і в ході колективних переговорів, і в законотворчій діяльності підтримують насамперед роботодавців, які зберігають і створюють робочі місця, активно ведуть підготовку і перекваліфікацію кадрів, сприяють розвитку малого бізнесу. Переважає теза: краще використовувати засоби для заохочення роботодавців, які створюють і зберігають робочі місця, ніж виплачувати допомогу з безробіття.

Через це об'єднання підприємств зацікавлені, щоб соціальне партнерство розвивалося не спонтанно, а на основі:

- 1) постійного, спільного з профспілками, прогнозування подій у сфері трудових відносин, визначення пріоритетів і цілей розвитку;
- 2) соціального діалогу за участю уряду, що повинен відігравати роль гаранта.

Очевидно, що такий діалог повинен розгортатися насамперед навколо розробки нової філософії праці, яка поєднує цілі працівника, роботодавця і виробництва в цілому. Зокрема, вимагають розробки питання легітимності участі в соціальному партнерстві об'єднань роботодавців і найманих працівників, показників діяльності цих об'єднань, масштабу й обов'язковості дії укладених генеральних і галузевих угод.

3. Роль профспілок у соціально-трудових відносинах

Історія свідчить, що в усіх країнах на певному етапі суспільного розвитку виникають професійні об'єднання працівників. Профспілки – громадське об'єднання працівників певної галузі або суміжних галузей, професійної групи для захисту і представництва їхніх соціальних інтересів.

Виникнення профспілок обумовлено зростанням чисельності найманих працівників, концентрацією найманих робітників на великих підприємствах у зв'язку з необхідністю їхнього об'єднання для захисту своїх інтересів. Усвідомивши таку необхідність, працівники роблять спроби об'єднатися. Найпростішою, найбільш доступною формою об'єднання стають профспілки.

Економічні й політичні передумови для виникнення профспілок виникають у різних країнах не одночасно. Спочатку такі умови склалися в Англії, потім у Франції, Німеччині, США та інших країнах. Стан профспілкового руху є показником розвитку працівників тієї чи іншої країни і ступеня їхньої організованості.

Серед численних організацій, створених працюючими, профспілки виділяються своїми особливостями. По-перше, це наймасовіше об'єднання працівників, воно доступне для всіх. Ніяких попередніх умов для вступу в ряди профспілок немає, тільки визнання необхідності об'єднання і пов'язаної з цим

товариської дисципліни незалежно від рівня кваліфікації, політичних поглядів, статі, віку, національності. По-друге, це організація, яка за своїми цілями і інтересами знаходиться ближче інших громадських організацій до економіки, до виробництва, тобто до вирішального у сфері прикладання творчих сил людини, де реалізуються інтереси працівників.

Профспілки в Україні виникли в ході революції 1905—1907 рр. і пройшли складний і неоднозначний шлях становлення та реформування. Перехід до ринкової економіки викликав справжній перелом у стані й функціонуванні профспілок.

У ході радикальної реформи, що охопила всі сфери життя нашого суспільства, діяльність профспілок змінюється докорінно. Основні тенденції розвитку профспілок у 90-ті роки ХХ ст. характеризуються посиленням соціальної спрямованості у їхній роботі, самостійності й незалежності профспілкових структур, демократизацією форм і методів їхнього функціонування, зміцненням зв'язків з масами, активізацією профспілкових комітетів усіх рівнів.

Соціальне партнерство профспілок з державними і господарськими органами в розв'язанні питань задоволення повсякденних інтересів працівника стало вимагати підвищення компетентності профспілкових комітетів, конкретності й чіткого визначення функцій. Центр ваги переноситься на ділову практичну роботу профспілок у трудових колективах, удосконалення механізму тристороннього соціального партнерства.

Ринок праці сам по собі не може існувати: він пов'язаний з ринком капіталів, товарів, цінних паперів, житла. Але ринок капіталу, як і житла, у нас тільки формується. Немає й припливу інвестицій, а отже, немає нових робочих місць, ринок праці знаходиться в застою. Це об'єктивно позначається на профспілках, які неспроможні змінити ситуацію.

Процес реформування профспілок відбувається в умовах серйозних перетворень на рівні суспільства і підприємств.

Зміна форм власності. Акціонування підприємств використовується здебільшого для ліквідації обмеження сфери діяльності профспілок під псевдоаргументами тотожності рад акціонерів і представницьких органів профспілок, а звідси і для обґрунтування їхньої непотрібності, хоча відомо, що на багатьох акціонованих підприємствах майже половина складу — це наймані працівники, тобто база для профоб'єднань не зникає, та й працівники-власники акцій мають потребу в самозахисті через профоб'єднання своїх трудових і соціальних прав.

Спад виробництва, банкрутство підприємств, конверсія призводять до скорочення числа зайнятих, а отже до зменшення кількості членів у профспілках.

Прийом «розділяй і пануй», використовуваний деякими роботодавцями чи власниками підприємств, призводить до роздробленості частини профорганізацій. Іншими словами, самі профспілки залишилися незахищеними, а раніше існуючий взаємозахист держави і профспілок, «зрощування»

діяльності профспілок і адміністрації, управлінських структур перестали існувати. І хоча профспілки — єдині із громадських об'єднань, що витримали випробування часом, вижили і залишилися на законній основі на підприємствах і в установах, і єдині тепер несуть на собі всю вагу реалізації завдань виробничої демократії, проте, є чимало посадових осіб, які хотіли б усунути профспілки як перешкоду для їхньої безконтрольної діяльності у сфері праці та соціального життя.

Далекоглядний же керівник не може вести справу без рівноцінного партнера по трудовому процесу. У свою чергу, і профспілка зацікавлена у діяльності надійного соціального партнера. Та й світовий досвід привів до єдиного безальтернативного методу вирішення трудових проблем на основі системи трипартизму, тобто рівноцінного функціонування трьох суб'єктів управління ринком праці — уряду, підприємців і профспілок.

Складна економічна ситуація, погіршення життя людей, невідповідність профспілок до ринкової стихії, недостатнє правове забезпечення, посилення ефекту дії «двох жорен» — тиск зверху за нібито надмірні й популістські вимоги, а знизу — за угоди і малоефективну захисну діяльність, загострили внутрішні проблеми в профспілках. Насамперед, почався процес часом невинуватеної суверенізації, що веде до розпаду єдності проффруху.

По-друге, посилюється процес суперництва між галузевими і регіональними, первинними і вторинними структурами. Послаблюють профспілки не тільки міжусобиці, але і окремі лідери профструктур. Загострюється з'ясування споконвічних у профспілках питань: хто потрібніші, старші, важливіші та доцільніші, кому належить пріоритет — професійним чи територіальним профоб'єднанням, при цьому забувається, що профспілковий організм — це те саме, що тканина: висмикни поздовжні чи поперечні нитки — розсипається все. В остаточному підсумку від марної суперечки зусилля послаблюються, і вплив профспілок на трудову та соціальну ситуацію в країні скорочується щонайменше вдвічі.

По-третє, відбувається процес скорочення чи втрати матеріальної і фінансової бази, без чого профспілки не можуть мати ніякої сили і впливу. Аналізуючи історичний і світовий досвід профспілкового руху, сучасний стан профспілок України та інших країн СНД, фахівці дійшли висновку, що тенденція до об'єднання профспілок, їхня сила й авторитет прямо пропорційні ступеню об'єднання профспілкових коштів і, насамперед, профспілкових внесків. З цього погляду наші профспілки знаходяться на шляху власного руйнування.

Ігнорувати профспілки — означає мінувати соціальне поле і чекати суспільних вибухів. І та невикористаність профспілкової діяльності, що сьогодні спостерігається, свідчить не про їхню кризу чи марність, а насамперед про ринкові структури, що не сформувалися, до яких повинні органічно ввійти профспілки. Тобто, якщо сторони не домовилися, чи домовилися, але одна з них порушує домовленість, тоді потрібний арбітр. Таким арбітром виступає уряд, його участь у соціальному партнерстві призводить до трипартизму

(підприємці, профспілки, уряд).

Основним об'єктом регулювання в соціально-трудових відносинах були і залишаються питання оплати праці. Але чи може бути, що домовившись про умови оплати праці при укладанні індивідуального договору (контракту) між роботодавцем і працівником, можна було б вважати урегульованими трудові відносини? Вітчизняна і світова практика свідчить, що цього недостатньо. Є ще ціла низка інших, загальних питань для всіх членів колективу. Роботодавцю і працівникам через профспілку треба домовитися з приводу багатьох питань, що стосуються всіх працівників, і взаємні зобов'язання внести в колективний договір.

4. Держава в системі соціального партнерства

Отже, третьою стороною в системі партнерських відносин є держава. Держава здатна відігравати різні ролі в соціальному партнерстві: гаранта, контролера, арбітра і т. д. При цьому участь держави в соціальному партнерстві зазвичай спостерігається на національному чи галузевому рівнях. Розглянемо «типові» функції держави в соціальному партнерстві.

По-перше, держава виступає як гарант основних цивільних прав, що важливі для дотримання прав працівників, профспілкових прав, прав підприємців і ефективного функціонування будь-якої системи соціально-трудових відносин. Тут держава виступає як організатор і координатор, що регулює соціально-трудові відносини. При цьому однією з найважливіших функцій держави є розробка правових основ і організаційних форм соціального партнерства, правил і механізму взаємодії сторін, встановлення обґрунтованих розмірів і порядку визначення мінімальних соціально-трудових стандартів (мінімальної заробітної плати, соціальних пільг і гарантій та ін.).

Державу можна розглядати як незалежний регулятор системи соціально-трудових відносин, тому що вона здатна встановлювати юридичні рамки, що захищають права профспілок і працівників і фундаментальні організаційні й процедурні основи колективних переговорів; вирішення трудових конфліктів. При цьому ступінь впливу держави на соціально-трудові відносини багато в чому визначає характер і ефективність цих відносин.

Держава може брати участь у соціальному партнерстві як сторона на переговорах і в консультаціях у рамках тристоронніх соціально-трудових відносин з метою вироблення чи провадження соціальної, економічної і промислової політики в країні. Тристоронні переговори сприяють укладенню тристоронніх угод, що визначають зобов'язання кожної із сторін. Тристоронні консультації, на відміну від переговорів, дають уряду можливість реалізовувати власні переваги при визначенні політики.

Однак ступінь втручання держави в тристоронній механізм консультацій дуже різний. У деяких випадках представники уряду активно беруть участь в обговореннях, а результати консультацій багато в чому схожі з угодами. В інших випадках уряд залишається в тіні і чекає від консультативних органів доповідей, що фактично становлять собою підсумок двосторонніх контактів.

При цьому держава іноді намагається вплинути на результати двосторонніх переговорів між роботодавцями і профспілками. Це найчастіше відбувається в періоди економічних труднощів і стосується питань оплати праці, коли держава намагається випередити такі угоди між підприємцями і профспілками про зміни в заробітній платі, які вони вважають інфляційними і такими, що підривають конкурентоспроможність тих чи інших галузей економіки.

Щоб домогтися своїх цілей, держава може вдатися або до переконання, або до контролю. Найбільш строгі форми контролю полягають у законодавчому заморожуванні заробітної плати чи примусовому продовженні діючих колективних договорів, встановленні гранично припустимих надбавок та ін. Як приклад гнучкої форми впливу виступає встановлення орієнтирів для прийнятних надбавок до заробітної плати.

Переконання може виступати у вигляді умовлянь перших посадових осіб уряду з метою переконати сторони в необхідності враховувати на переговорах макроекономічні фактори. Уряд може також апелювати до суспільної думки, щоб підсилити громадський тиск на суб'єктів соціального партнерства. Умовляння з боку посадових осіб уряду в останні роки стало супроводжуватися погрозами вжиття законодавчих заходів у разі нездатності соціальних партнерів дійти згоди. Такі підштовхування підприємців і профспілок до переговорів, які держава вважає необхідними, стали в країнах Західної Європи частішими у порівнянні з минулим. У низці країн, особливо в Східній Азії, втручання уряду в двосторонні переговори традиційно є елементом направляючої ролі держави в трудових відносинах.

Участь держави в трудових відносинах, як зазначалося вище зазвичай здійснюється в рамках тристороннього процесу, але уряди і основні політичні партії можуть також почати двосторонні переговори з одним із соціальних партнерів (як правило, з профспілками).