

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Навчально-науковий інститут державного управління
Кафедра державного управління і місцевого самоврядування

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
кваліфікаційної роботи ступеня магістра

студента Петренка Олександра Олександровича

академічної групи 281м-21з-3 ІДУ

спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

на тему: «Формування системи соціального партнерства на регіональному ринку праці»

Керівники	Прізвище, ініціали	Оцінка за шкалою		Підпис
		рейтинговою	інституційною	
кваліфікаційної роботи	Шпекторенко І.В.	—	—	
розділів:				

Рецензент:				
------------	--	--	--	--

Нормоконтролер:	Вишневська О.В.			
-----------------	-----------------	--	--	--

Дніпро
2022

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка кваліфікаційної роботи ступеня магістра на тему «Формування системи соціального партнерства на регіональному ринку праці».

104 стор., 5 табл., 10 рис., 2 додатки, 72 джерела.

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ, СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО, СОЦІАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ, ВЗАЄМОДІЯ ДЕРЖАВИ ТА БІЗНЕСУ, СОЦІАЛЬНЕ ПРОЄКТУВАННЯ, КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР.

Об'єктом дослідження виступають соціально-трудові відносини між найманими працівниками, роботодавцями та органами державного управління на регіональному ринку праці.

Предметом дослідження є механізми функціонування системи соціального партнерства України на ринку праці регіону.

Мета дослідження – обґрунтування теоретичних засад формування і розвитку системи соціального партнерства на ринку праці України та розробка практичних рекомендацій щодо її регулювання на регіональному рівні.

У першому розділі розглянуті підходи до визначення поняття «соціального партнерства», охарактеризовано ключові принципи соціально-трудових відносин та елементи системи соціального партнерства. Також систематизовані принципи та функції соціального партнерства залежно від рівня їх поширення та сфери застосування. Узагальнено досвід зарубіжних країн щодо тенденцій розвитку соціального партнерства, зокрема таких, як Німеччина, Польща, Швеція тощо.

У другому розділі проаналізовано інституціональне забезпечення соціального партнерства в Україні, зокрема, нормативно-законодавчі засади діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради, регіональних тристоронніх соціально-економічних рад. В процесі дослідження особливу увагу було приділено аналізу динаміки ключових

показників, які характеризують результати соціального партнерства в Дніпропетровській області відповідно до регіональної угоди.

У третьому розділі запропоновано стратегічні пріоритети розвитку соціального партнерства, основними з яких є: формування законодавчої бази соціального партнерства, профільне навчання персоналу, посилення впливу держави, розвиток культури спілкування, організація громадських заходів тощо. Також пропонується впровадження рейтингового підходу до оцінки колективного договору, що надасть можливість не лише аналізувати та оцінювати укладені колективні договори, а й одночасно, покращить процес створення нових.

Практичне значення одержаних результатів полягає обґрунтуванні та розробці пропозицій, орієнтованих на удосконалення механізмів державної політики щодо розвитку соціального партнерства на ринку праці.

Сфера практичного застосування результатів роботи – органи місцевого самоврядування, інститути громадянського суспільства.

ABSTRACT

Explanatory note of the master's degree qualification thesis on the topic «Formation of a system of joint partnership in the regional labor market».

104 pages, 5 figures, 10 tables, 2 applications, 72 sources.

PUBLIC ADMINISTRATION, SOCIAL PARTNERSHIP, SOCIAL MANAGEMENT, STATE AND BUSINESS INTERACTION, SOCIAL DESIGN, COLLECTIVE AGREEMENT.

Object of research – social and labor relations between employees, employers and state administration bodies in the regional labor market.

Subject of research – functioning mechanisms of the system of total partnership of Ukraine in the labor market of the region.

The purpose of research – substantiation of the theoretical objectives of the formation and development of the system of social partnership in the labor market of Ukraine and the development of practical recommendations regarding its regulation at the regional level.

In the first chapter, the approaches to defining the concept of "social partnership" are considered, the key principles of social-labor relations and the elements of the system of social partnership are characterized. Also, the systematized principles and functions of social partnership depend on the level of their spread and sphere of activity. Summarized the evidence of foreign countries regarding the development trends of social partnership, in particular, such as Germany, Poland, Sweden, etc.

In the second chapter, in the process of the investigation, special attention was paid to the analysis of the dynamics of key indicators that characterize the results of the joint partnership in the Dnipropetrovsk region in accordance with the regional agreement.

In the third chapter is also proposed to implement a rating approach to the

evaluation of a collective agreement, which will provide an opportunity not only to analyze and evaluate concluded collective agreements, but also overnight, improve the assessment of new ones.

Scope of practical application – the practical significance of the obtained results lies in the substantiation and development of proposals aimed at improving the mechanisms of state policy regarding the development of social partnership in the labor market.

The field of practical application of work results is local self-government bodies, civil society institutions.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ І ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	11
1.1. Соціальне партнерство як вид соціального управління та його значення на ринку праці.....	11
1.2. Основні засади формування системи взаємодії держави та бізнесу.....	23
1.3. Тенденції розвитку соціального партнерства: зарубіжний досвід.	35
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	45
2.1. Інституціональне забезпечення соціального партнерства в Україні.....	45
2.2. Діагностика стану соціально-трудових відносин на ринку праці регіону.....	59
2.3. Практика попередження та вирішення колективних трудових спорів в Дніпропетровській області.....	71
РОЗДІЛ 3 ОСНОВНІ НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ.....	79
3.1. Стратегічні пріоритети розвитку соціального партнерства.....	79
3.2. Впровадження рейтингового підходу до оцінки колективного договору.....	88
ВИСНОВКИ.....	101
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	105
ДОДАТКИ	112

ВСТУП

В Україні продовжується складний процес ринкових перетворень, які з окремими позитивними ознаками економічного росту і структурної перебудови, загострюють проблеми розвитку соціального партнерства на ринку праці.

Ринок праці дедалі більше формує реальні економічні вимоги до системи соціального партнерства. У той же час успішне функціонування ринку праці в значній мірі визначається ступенем розвиненості самої системи партнерських відносин. Створення соціальної держави передбачає зміну основних пріоритетів становлення вітчизняної економіки, а саме впровадження інновацій у виробничій сфері, підвищення рівня заробітної плати найманих працівників та їх соціального захисту, пошук ефективних засобів регулювання партнерських відносин.

Проблема регулювання системи соціального партнерства постає на регіональному рівні, оскільки саме у визначеній адміністративно-територіальній одиниці формуються трудові ресурси, матеріально-сировинна база, засоби виробництва, а від злагодженої співпраці соціальних партнерів у процесі їх використання та відтворення залежить ступінь економічного та соціального розвитку регіону.

Функціонування системи соціального партнерства, виважена співпраця її учасників дозволяє вирішувати багато складних економічних і соціальних проблем. Як показує світовий досвід, вигоду від даної співпраці мають всі. Це відноситься і до державних органів, і до суб'єктів підприємницької діяльності і, у першу чергу, до простих працівників.

Необхідно відмітити, що прикладними, методологічними та методичними питаннями щодо вирішення проблем демографії, економіки праці, соціальної політики та економіки займалися відомі вітчизняні вчені: В. Я. Брич, С. Й. Вовканич, В. М. Гриньова, М. І. Долішній, І. М. Дубровський, Т. А. Заяць, С. М. Злупко, М. І. Карлін, Г. І. Лібанова, В. О. Мандибура, В. В. Онікієнко, В. І. Павлов, У. Я. Садова, Л. К. Семів, Л. Т. Шевчук.

Проблеми регулювання системи соціального партнерства досліджувалися такими вченими, як С. В. Бакуменко, К. О. Ващенко, В. І. Жуков, Г. В. Задорожний, А. В. Казановський, А. М. Колот, Б. Л. Кухта, В. І. Комарницький, В. В. Мамонова, Н. Р. Нижник, О. Ф. Новікова, О. В. Мірошниченко, Г. В. Осовий, О. М. Петроє, В. В. Смоловик, С. Я. Українець.

Однак методологічне забезпечення і практика використання механізму соціального партнерства в умовах ринкової економіки з метою підвищення ефективності соціально-трудових відносин не отримали остаточного визначення. Не є досконалими методологічні підходи економіко-статистичного аналізу системи соціального партнерства, прогнозування її розвитку.

Метою магістерської роботи є обґрунтування теоретичних засад формування і розвитку системи соціального партнерства на ринку праці України та розробка практичних рекомендацій щодо її регулювання на регіональному рівні.

Відповідно до цієї мети були поставлені такі завдання:

- узагальнити теоретичні підходи до визначення сутності і особливостей соціального партнерства;
- охарактеризувати принципи та функції соціального партнерства залежно від рівня їх поширення та сфери застосування;
- узагальнити зарубіжний досвід соціального партнерства;
- проаналізувати інституціональне забезпечення соціального партнерства в Україні;
- розкрити сучасний стан соціально-трудових відносин на ринку праці Дніпропетровської області;
- розробити та обґрунтувати пропозиції щодо визначення стратегічних пріоритетів розвитку соціального партнерства.

Об'єктом дослідження виступають соціально-трудові відносини між найманими працівниками, роботодавцями та органами державного управління на регіональному ринку праці.

Предметом дослідження є механізми функціонування системи соціального партнерства України на ринку праці регіону.

У магістерській роботі були використано такі методи наукового дослідження: єдності історичного й логічного (узагальнення підходів до визначення змісту поняття «соціальне партнерство»); системного підходу для виявлення впливу окремих складових системи соціального партнерства на її поведінку в цілому; компаративного аналізу (аналіз існуючих підходів до оцінки ефективності системи соціального партнерства у зарубіжних країнах); економіко-статистичний (аналіз сучасного стану правового, інституційного забезпечення формування та розвитку системи соціального партнерства); індукції та дедукції (обґрунтування необхідності впровадження рейтингового підходу до оцінки колективного договору); аналізу і синтезу (розробка методичних рекомендацій щодо визначення стратегічних пріоритетів розвитку соціального партнерства).

Інформаційною базою магістерської роботи є вітчизняні та зарубіжні наукові публікації, аналітичні й статистичні дані щодо регулювання ринку праці; конвенції Міжнародної організації праці, дані соціологічних досліджень; офіційні статистичні дані, інформація бухгалтерського обліку та Web-сторінки з даної тематики.

Практичне значення одержаних результатів. Висновки і пропозиції, наведені у магістерській роботі, можуть бути використані в процесі удосконалення нормативно-правової бази соціального партнерства, створення системи соціального захисту найманих робітників.

Результати дослідження можуть бути також застосовані у навчальному процесі за програмами підготовки бакалаврів та магістрів публічного управління та адміністрування, за програмами підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема при розробці та викладанні модулів, пов'язаних з інституційним та організаційним забезпеченням трансформації трудових відносин і розвитку соціального партнерства в регіоні.

Апробація результатів роботи. Основні результати магістерської роботи

було обговорено на засіданні кафедри державного управління і місцевого самоврядування НТУ «Дніпровська політехніка».

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1.1. Соціальне партнерство як вид соціального управління та його значення на ринку праці

На сучасному етапі державотворення на передній план має виходити форма соціального партнерства – між державою (органами державної влади та місцевого самоврядування) і громадянами (організаціями громадянського суспільства), а принципи солідарного вирішення нагальних соціальних, економічних та політичних проблем суспільства за широкою участю громадян мають стати основою діяльності реформованих органів державного управління.

Володіючи набором загальних рис, принципів, соціальне партнерство в державному управлінні перетворюється на систему, що володіє властивістю універсальності, загальності, актуальності для всіх народів і часів. Соціальне партнерство «автоматично» демократизує державне управління, оскільки самою його сутністю є співпраця активних громадян з державними органами у виробленні й прийнятті державно-управлінських рішень. Адже, як зазначають Н. Нижник, С. Дубенко та Л. Пашко, «налагодження дієвого соціального партнерства між громадянським суспільством та владою сприятиме: по-перше, не лише вдосконаленню і розвитку потенціалу державного управління, але й ефективнішому здійсненню ним його завдань; по-друге, стимуляції розвитку і становлення самого громадянського суспільства» [5].

Соціальне партнерство як тип соціального управління передбачає нормативний і інформаційно-аналітичний супровід, відповідну їм кадрову забезпеченість. Демократизація державного управління актуалізує значення інноваційного інформаційного забезпечення, постійного моніторингу соціально-політичної ситуації та залучення до процесу ухвалення управлінських рішень більшої кількості людей.

Створення соціально орієнтованої ринкової економіки пов'язане з трансформаційними процесами, саме це вимагає радикально переглянути принципи формування і структурування напрямів використання можливостей соціально-трудова відносин на ринку праці.

Проблеми розвитку трудових ресурсів завжди були і залишаються пріоритетними, важливе місце в їх вирішенні належить соціальному партнерству.

Трудові відносини – це організація процесів взаємодії найманих працівників та роботодавців чи їх представників безпосередньо на виробництві та у сфері послуг, які регулюються трудовими угодами між ними.

Соціально-трудові відносини передбачають включення до системи трудових відносин важелів соціального захисту та соціальних гарантій для найманих працівників з боку як роботодавців, так і держави. Умови та правила такої взаємодії закріплюються угодами про соціальне партнерство на рівні підприємства, галузі, держави.

Аналізуючи соціально-трудові відносини, необхідно відмітити, що вони базуються на принципах солідарності, патерналізму, субсидіарності, дискримінації, конфліктності, плюралізму (рис. 1.1).

Солідарність – це спільна відповідальність членів суспільства, яка базується на особистій толерантності, злагоді, єдності власних та суспільних інтересів. Колективність дає можливість визначити й оцінити загальні інтереси, притаманні для окремої сукупності людей, подібні спільні особливості та ризики. Це формує аргументовану базу для відстоювання спільних інтересів, захисту від небезпечних ситуацій та мінімізації ризиків.

В соціально-трудова відносинах даний принцип використовується у внутрішніх стосунках між членами об'єднань профспілок та роботодавців. Проте значення даного принципу зменшується за умов мінімізації соціальних, економічних і суспільних загроз, формування державних систем захисту, запровадження часткового та повного страхування ризиків.

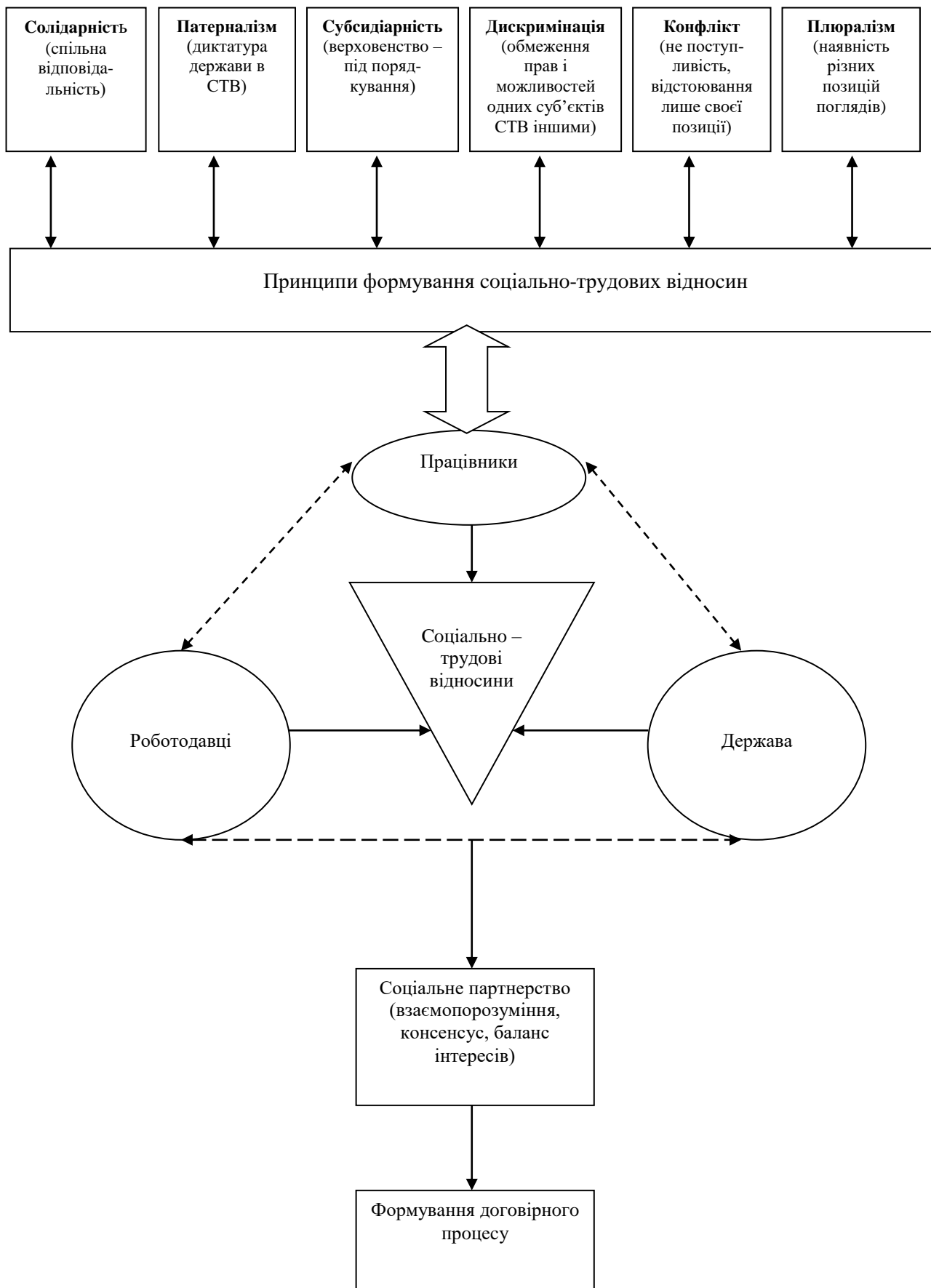


Рис. 1.1. Схема становлення соціально-трудоуих відносин [66].

Патерналізм у соціально-трудових відносинах може розвинутися і на місцевому рівні, за умов беззаперечної і жорсткої їх регламентації з боку регіональних керівників. Дієвість цього принципу суспільних взаємовідносин перебуває в залежності від чіткості та коректності управлінських дій, що проводяться керівниками державних органів влади. В умовах кризової ситуації використання даного принципу під час регулювання соціально-трудових відносин є необхідним.

Субсидіарність дещо подібна до солідарності, проте базується на відповідальності конкретної особи, відповідно до цього принципу пріоритетним є самозахист, а не зовнішня допомога. Вона спрямована на збільшення мотивації особистості до самозабезпечення і самовираження та усвідомлення відповідальності за власну долю, без надії на допомогу держави та суспільства. Головною ідеєю субсидіарності є не тільки заохочення до розвитку власної особистості, її відповідальності, гідності, а й створення таких умов, щоб зазначені людські якості могли розвиватися.

Дискримінація – це цілеспрямоване, обдумане, несправедливе обмеження прав та свобод найманих працівників, яке мінімізує їх здатність здійснювати трудову діяльність. Як правило, утисків зазнають окремі суспільні групи. Якщо розглядати дискримінацію на макрорівні, то вона може запроваджуватись і на більш широкі групи, наприклад, щодо найманих працівників чи роботодавців. Будь-які прояви дискримінації є негативним явищем у суспільстві, з ними потрібно боротися усіма можливими заходами, інакше це може призвести до важких наслідків.

Конфлікт – це ситуація, за якої кожна із сторін відстоює лише свої позиції та інтереси, не прислуховуючись до думки і поглядів опонентів, що створює значні проблеми та загострення у соціально-трудових відносинах. Конфлікт одночасно є позитивним і негативним явищем, оскільки з одного боку створює кризову ситуацію, призводить до повної зупинки ділових відносин, а з іншого – прискорює вирішення проблеми, спонукає до пошуку компромісу, проведення радикальних дій.

Плюралізм – це характеристика суспільно-політичної системи суспільства, за якої соціальні групи мають можливість висловлювати власні позиції через своїх представників у політичних і громадських організаціях. Плюралізм передбачає різні позиції, погляди, що відображають розмаїтість інтересів у суспільстві.

Вищевказані принципи соціально-трудових відносин самі по собі майже не застосовуються. Насправді, на усіх рівнях, як на регіональному так і на загальнодержавному, в окремий проміжок часу і за наявних умов формуються моделі соціально-трудових відносин, що поєднують їх ознаки. Соціально-трудові відносини в кожній конкретній ситуації є результатом, що складається під дією конкретних обставин та різних факторів.

Налагодження ефективного соціального партнерства необхідно розглядати як процес досягнення балансу потреб та інтересів між основними соціоформуєчими структурними компонентами суспільної організації: державою в особі органів влади, об'єднань роботодавців – повноважених представників сторони власників, профспілкових організацій – захисників трудових інтересів найманих працівників. Від їх конструктивної співпраці на основі досягнення компромісу у вирішенні суспільно важливих питань залежить рівень добробуту працівників, результативність діяльності підприємств та соціально-економічний розвиток держави, темпи її інтеграції у європейський та світовий політико-правовий, економічний, соціокультурний простір.

Відомо, що зміна суспільної організації та форм власності зумовила чимало проблем, зокрема щодо вирішення трудових спорів на виробництві, укладання колективних договорів та ведення відповідних переговорів на усіх рівнях. Саме вони визначають дієвість соціального партнерства.

Велику увагу питанням взаємовідносин між роботодавцями і найманою робочою силою на засадах соціального партнерства приділяли Д. С. Мілль та А. Маршалл. Так, Д. С. Мілль відмічав, що «Відносини ... між господарями та робітниками з часом будуть замінені на партнерські стосунки у двох формах: у

першому випадку відбудеться консолідація працівників з власниками, в другому ... об'єднання працівників між собою» [46, с. 100].

А. Маршалл писав, що «... доходи працівників прямо пропорційні до асигнування праці капіталом. ... Співпраця між працею та капіталом настільки ж необхідна, як співпраця між текстильниками та прядильниками» [45, с. 247].

Основною ціллю соціальної співпраці партнерів під час проектування виробничих потужностей є прагнення забезпечити собі гідні умови існування та праці [24]. На основі цього робимо висновок, що соціальне партнерство характеризується активною позицією соціальних партнерів до частки свого існування, що тісно взаємопов'язана із трудовою діяльністю та порядком її оплати. « »

Існують різноманітні, навіть протилежні думки щодо способів взаємодії і видів співпраці між сторонами соціального партнерства. Деякі науковці, спираючись на висновки Л. Ерхарда, не визнають соціальним партнерством участь працівників в управлінні підприємством, оскільки це суперечить принципам ліберальної економіки [4]. Наявна також думка, коли учасників соціального партнерства: підприємців і найману робочу силу, зачисляють до класу трудящих [49].

Соціальне партнерство є другою стороною або ж наслідком щораз більш визнаного принципу культурного, соціального і політичного плюралізму і служить для вирішення досить різноманітних проблем – від релігійних та економічних до політичних та геополітичних [43].

В заможних західних країнах соціальне партнерство виступає важливим інститутом політичної демократії та світових соціально-трудова відносин, який постійно розвивається та удосконалюється, вбудований до інших інститутів, які служать для реалізації таких цінностей, як участь та політична суб'єктивність, а також захист інтересів працівників та роботодавців [43].

Польські вчені розуміють соціальне партнерство як особливу форму дискусії довкола інтересів суспільства, у якій на партнерській основі рівноправно беруть участь різні сторони, причому жодна зі сторін не домінує з

огляду на свій статус, нічий інтерес в аспекті права не має переваг і при цьому право сильнішого не працює, а розбіжність точок зору нівелюється в результаті взаємних поступок [64].

А. В. Базилюк відмічає, що партнерські відносини необхідно розуміти як форму існування різноманітних суб'єктів соціально-трудова взаємостосунків, які мають спільні цілі у виробничому процесі, зацікавлені в ефективній співпраці та готові піти на поступки заради кінцевого результату. При чому, вони будують свої відносини на принципах взаєморозуміння, компромісності, балансу інтересів, ведуть переговори демократично, шукають оптимальні умови співпраці, домовляються про ефективний розподіл спільно вироблених благ [3]. Таке розуміння теж є неповним, оскільки «форма існування» не відображає системності у цих відносинах.

В. Жуков і В. Скуратівський пропонують сприймати дану категорію як: «переговорний процес, який функціонує у соціальній державі за визначених соціально-економічних тенденцій і направлений на ефективну взаємодію між урядом, профспілками та роботодавцями. Вагомий вплив на процес переговорів, його порядок і результативність, здійснюють фінансова криза, законодавча база та регламентуючі документи, структурні зрушення в національному господарстві, міжнародна організація праці, ратифіковані конвенції та інше» [12, с. 8]. На наш погляд, таке розуміння соціального партнерства не є повним, тому що в ньому не розкрита суть соціального партнерства, не відображена його специфіка.

Змістовне визначення дає А. М. Колот: «Соціальне партнерство – це оптимальний метод взаємодії, що забезпечує баланс інтересів власників та об'єднань робітників. Базовими елементами та формами партнерської співпраці в практичній діяльності мають бути: узгодження між суб'єктами взаємовідносин на загальнодержавному рівні мінімальних соціальних стандартів, зокрема заробітної плати, терміну відпустки, інших соціальних пільг та заходів; ведення переговорного процесу на принципах рівноправ'я, взаємної вигоди, компромісу, толерантності; узгодження інтересів суб'єктів

партнерських відносин наявними механізмами та інституціями; участь профспілок у керівництві; зменшення ступеня складності наявних конфліктів; використання послуг служби посередництва і примирення» [36, с. 24].

Між тим, визначення А. М. Колота не враховує провідного місця держави у процесах соціальних перетворень. Адже держава може бути як роботодавцем, так і гарантом захисту прав та інтересів громадян, і від того наскільки вдало вдається це поєднання, залежать кінцеві результати такої взаємодії.

Соціальне партнерство є тим працюючим механізмом, у якому ще сховані великі резерви. І, по-суті, соціальне партнерство – це, на думку М. В. Шмакова, суть соціальної держави. У системі соціального партнерства влада повинна приймати активну участь, тому що ця система формує постійний канал зворотного зв'язку із суспільством, найбільш активними, численними й впливовими суспільними групами, зокрема профспілками й роботодавцями; дозволяє виявляти й враховувати їхні інтереси, і, що дуже важливо, збалансовувати інтереси при формуванні політичних і управлінських рішень [48].

Г. В. Задорожний розглядає соціальне партнерство на місцевому (регіональному) рівні як засіб рішення найбільш гострих проблем соціально-економічного розвитку окремих місцевостей. З врахуванням цього він дає наступне визначення соціального партнерства: «Соціальним партнерством агентів економічного розвитку можна вважати збалансовану, що самостійно діє на окремій території (у регіоні, місті, районі) систему, що на певний час приймає на себе й розділяє всю вагу політичної відповідальності між тими або іншими агентами розвитку або інститутами, які їх представляють), що діють за узгодженням у межах чинного законодавства й політики держави, з метою подолання тих або інших конкретних негативних явищ або рішення соціально значимих проблем» [15, с. 60].

Соціальне партнерство визначають як впорядковану, затверджену законодавчо систему економіко-організаційних та юридичних взаємовідносин, які склалися між урядом, роботодавцями та об'єднаннями найманих

працівників. Система соціального партнерства забезпечує ефективний вплив на соціально-економічний стан країни, враховує особисті інтереси соціальних партнерів [60].

В простому розумінні соціальне партнерство це взаємодія роботодавців, робітників та держави під час переговорів [47].

На нашу думку, соціальне партнерство в сучасних умовах не можна зводити лише до відносин трипартизму, що полягає в досягненні домовленостей профспілок, роботодавців і держави про оплату й умови праці. Соціальне партнерство це складна система, що включає в себе різноманітні процеси й одноразові акції, які реалізуються дійсною взаємодією суб'єктів господарювання. Трипартизм повинен розглядатися як одна з форм функціонування соціального партнерства, що має за мету досягнення гармонійного розвитку суспільства.

Необхідно відмітити, що даючи визначення соціальному партнерству, слід пам'ятати, що воно може бути короткостроковим, тоді по досягненню цілком певної мети воно розпадеться, а може бути й безперервним.

В той же час соціальне партнерство є взаємодією суб'єктів господарювання. Тобто акцент робиться на тому, що відносини переносяться із площини «панування – підпорядкування» у площину рівноправного ініціативного поведіння, в результаті чого і досягається позитивний ефект. Соціальне партнерство завжди має конкретну мету взаємодії суб'єктів-учасників. В одному випадку вона може зводитися до рішення якогось питання, що зачіпає інтереси досить обмеженої кількості людей; в іншому випадку відстоює інтереси практично всіх шарів суспільства. Для її досягнення партнери добровільно поєднують свої інтелектуальні, трудові, фінансові, матеріальні й інші ресурси. У партнерській акції вони їх використовують спільно, на підставі домовленостей між собою.

Ю. К. Зайцев під соціальним партнерством розуміє таку форму функціонування соціально-трудова відносин, яка забезпечує баланс суспільних інтересів, як на рівні держави так і окремої фірми [17].

Таке різноманіття щодо розуміння соціального партнерства пов'язане із складністю та різноплановістю даного явища, його недостатньою розвиненістю в соціально-економічному житті суспільства. На нашу думку, соціальне партнерство слід сприймати як систему взаємовідносин та співпраці між найманими працівниками (організаціями профспілок), з однієї сторони, роботодавцями та їх організаціями – з іншої, державою та місцевою владою – з третьої, з метою досягнення ними згоди, прийняття спільних рішень, укладання договорів, здійснення погоджених дій, формування соціального компромісу у сферах оплати та умов праці, запобігання страйкам та примирення сторін по вже існуючим конфліктним ситуаціям, дотримуючись при цьому культури партнерських відносин.

Таке визначення є важливим оскільки, по-перше, визначає соціальне партнерство саме у сфері соціально-трудова відносин, конкретизує сторони партнерських відносин та їх цілі; по-друге, визначає його комплексно, беручи до уваги характеристики суб'єктів, принципи їх взаємодії, форми співіснування; по-третє, враховує культуру партнерських відносин; по-четверте, вказує сфери у яких повинен досягатись соціальний компроміс.

Соціальне партнерство орієнтоване не на конфронтацію опонентів, а на пошук та формування соціального компромісу, досягнення раціонального балансу інтересів представників соціального партнерства, при яких роботодавець буде мати стабільний прибуток, а працівники – безпечні умови праці та відповідну заробітну плату [66].

Слід зазначити, що в сучасній економіці створюється об'єктивне підґрунтя для появи спільних соціально-економічних інтересів власників і найманих працівників. Схема соціального партнерства та механізм взаємодії його елементів представлені на рис. 1.2. Для побудови системи партнерських відносин необхідно як мінімум дві сторони, при цьому кожна з них буде відстоювати власні інтереси. Тому, перш за все, при побудові партнерських відносин треба виявити та врахувати ці інтереси (рис. 1.3). Це досить важкий і трудомісткий процес, який варто пройти [33, с. 105].

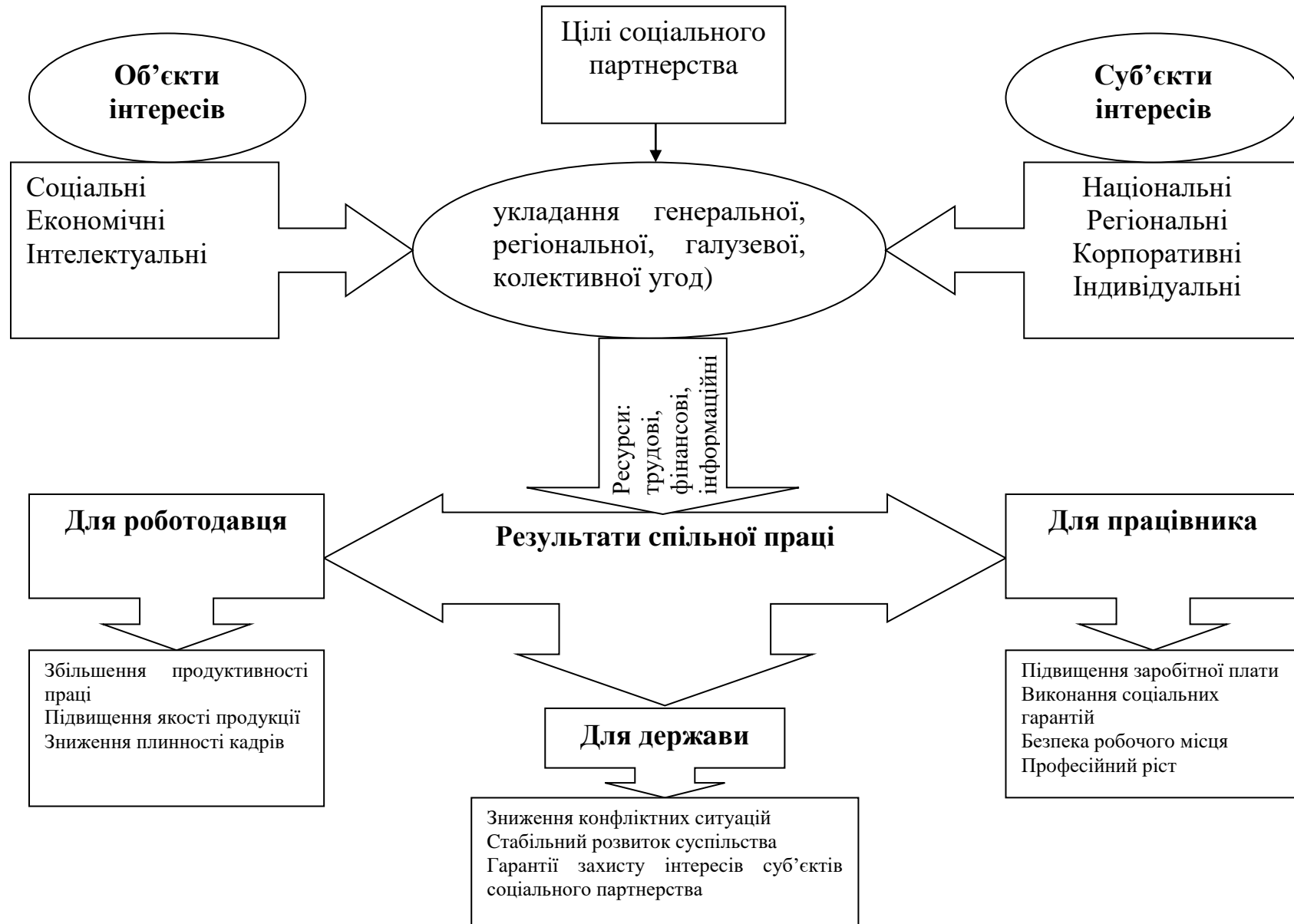


Рис. 1.2. Механізм взаємодії елементів соціального партнерства [34].

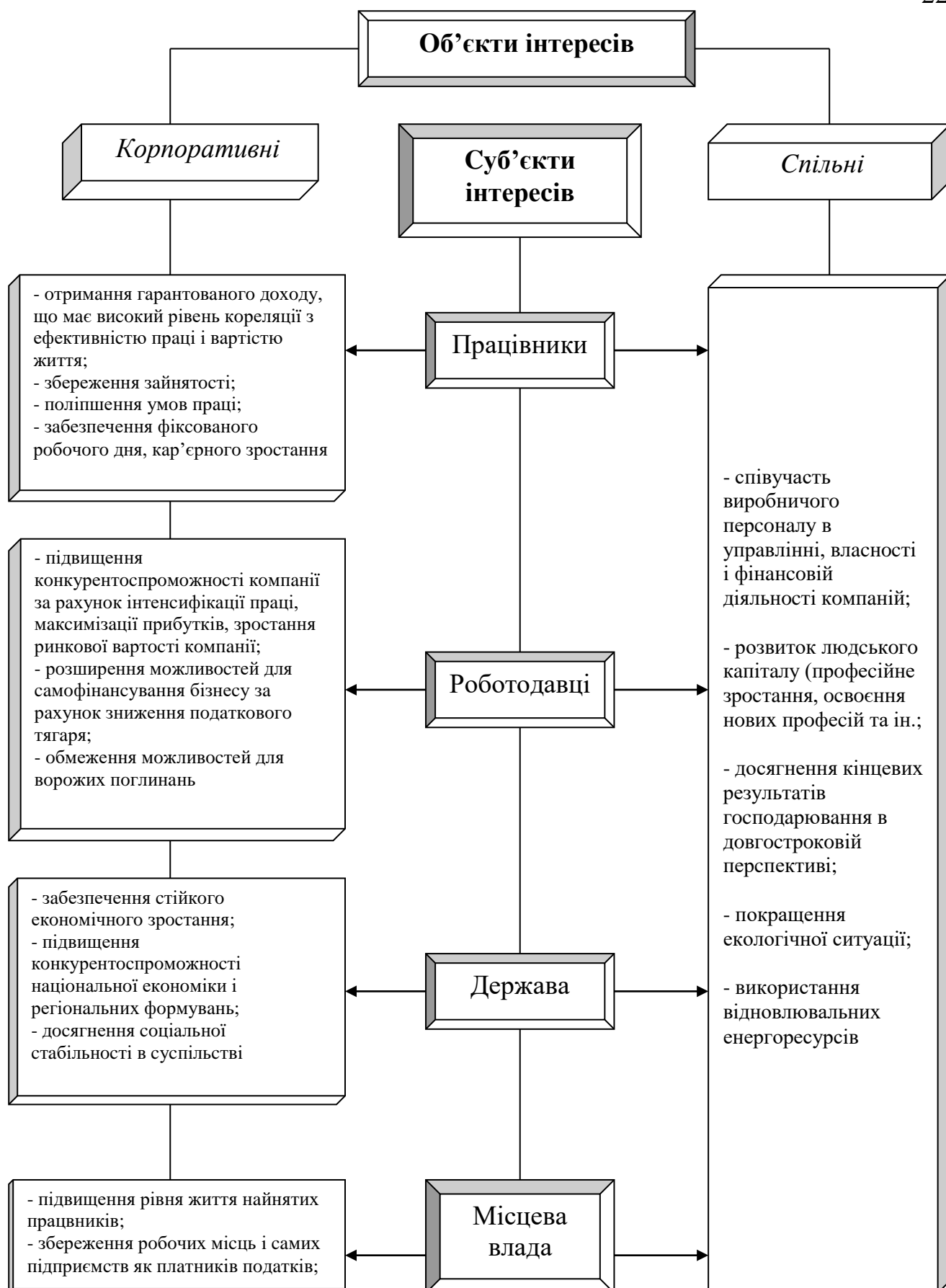


Рис. 1.3. Суб'єкти та об'єкти соціального партнерства [35].

Можливим є виділення двох груп інтересів названих партнерів. Перша формується інтересами загальними, друга – особливими або корпоративними.

Перша група включає інтереси:

- співучасті виробничого персоналу в управлінні, власності і фінансовій діяльності компаній;
- розвитку людського капіталу (професійного зростання, освоєння нових професій і ін.);
- до кінцевих результатів господарювання в довгостроковій перспективі;
- покращення екологічної ситуації;
- використання відновлювальних енергоресурсів.

Другу групу утворюють інтереси:

- працівників: отримання гарантованого доходу, що має високий рівень кореляції з ефективністю праці і вартістю життя, збереження зайнятості, поліпшення умов праці, забезпечення фіксованого робочого дня, кар'єрного зростання;
- роботодавців: підвищення конкурентоспроможності компанії за рахунок інтенсифікації праці, максимізації прибутків, зростання ринкової вартості компанії, розширення можливостей для самофінансування бізнесу за рахунок зниження податкового тягаря, обмеження можливостей для ворожих поглинань.

Разом з інтересами працівників і роботодавців система соціального партнерства реалізує інтереси держави та місцевої влади. До них можуть бути віднесені:

- підвищення рівня життя найнятих робітників;
- збереження робочих місць і самих підприємств як платників податків;
- підвищення конкурентоспроможності національної економіки і регіональних формувань;
- забезпечення стійкого економічного зростання;
- досягнення соціальної стабільності в суспільстві.

Після врахування інтересів усіх сторін і аналізу ресурсів необхідно спланувати спільну діяльність в рамках даного партнерства і перш за все сформулювати цілі співпраці. Найбільш поширеною ціллю є отримання соціального чи економічного ефекту [35].

Наступний важливий компонент реалізації соціального партнерства – ресурси кожної сторони, що повинні забезпечити спільну співпрацю. Їх кількісний та якісний склад дозволяє зрозуміти наскільки реальна співпраця, розрахувати баланс вкладених кожною стороною ресурсів.

Виходячи з наявних інтересів, в систему соціального партнерства кожна з сторін вносить фінансові, трудові та соціальні ресурси. Результатом спільної діяльності для держави буде: зниження безробіття, стабілізація розвитку суспільства; для працівника: виконання соціальних гарантій, безпека робочого місця, нормування праці, професійний ріст; для роботодавця: створення сприятливого корпоративного середовища, збільшення прибутку, підвищення якості продукції, зменшення плинності кадрів, збільшення продуктивності.

Таким чином, в українському суспільстві соціально-трудова відносина досягли суттєвого і структурного оформлення та почали давати невеликі але позитивні результати. Формування та розвиток соціального партнерства позитивно впливає не лише на сферу соціально-трудова відносин, а й покращує загальний соціально-економічний стан в країні та підвищує рівень життя населення.

1.2. Основні засади формування системи взаємодії держави та бізнесу

Метою соціального партнерства є створення такої системи співпраці та взаємодії між роботодавцями, державою, робітниками та їх представниками, що давала б можливість ефективно вирішувати виробничі та соціальні проблеми шляхом переговорів, компромісів, взаємоприйнятних рішень, заради досягнення громадської злагоди в суспільстві, узгодження соціально-економічних інтересів сторін партнерських відносин.

Соціальне партнерство є процесом узгодження на різних рівнях напрямків розвитку країни, регіону або окремих підприємств, при цьому принциповим елементом, навколо якого організований цілий комплекс діяльності партнерів, є можливість приділення уваги різноманітним інтересам соціальних груп при прийнятті рішень.

Можна виділити такі цілі соціального партнерства:

- розвиток корпоративних відносин (удосконалення структури управління, підвищення гнучкості, реорганізація, реструктуризація);
- ліквідація протиріч (рівність усіх працівників, однакова можливість кар'єрного росту),
- соціальний розвиток (соціальний захист, пропаганда прямої залежності між інтересами працівника і підприємства);
- зниження витрат (інноваційна діяльність, підвищення кваліфікації робітників);
- розвиток зовнішніх господарських зв'язків (розвиток каналів розподілу, вертикальна інтеграція).

Аналіз багатьох робіт, присвячених системі соціального партнерства, свідчить про недостатню розробленість теоретичних уявлень про принципи її формування.

Серед спроб визначення принципів соціального партнерства звернемо увагу на наукові розробки М. І. Ліборкіна, М. Г. Флямер, В. Л. Якимець. Вони стверджують, що одним з фундаментальних принципів соціального партнерства є відмова від монополізму і спроб вирішувати соціальні проблеми шляхом встановлення прямого державного або приватного контролю над ринком праці [16].

В той же час В. Г. Смольков, К. О. Магомедов, С. І. Чугрін як принцип організації системи соціального партнерства визначають «... захист загальних, особливих і специфічних інтересів працівників на трьох рівнях: загальнонаціональному, регіональному, галузі і підприємства» [61, с. 54].

Оскільки система соціального партнерства є цілком певним механізмом регулювання (управління), то її організація ґрунтується на принципах,

властивих всякому управлінню суспільними відносинами. Так, В. І. Кноррінг обґрунтовано відзначає, що принципи управління універсальні, тобто застосовні для дії на особу і для оптимального управління будь-яким соціумом – офіційним (виробничим, службовим, цивільним, суспільним) або неофіційним (сімейним, дружнім, побутовим) [25].

Соціальні об'єкти управління найбільш складні і відповідальні, а значить, актуальна і важлива роль цих принципів. Вони, пише В. І. Кноррінг, визначають закономірності формування керованої системи: її структуру, методи дії на колектив, формують мотивацію поведінки його членів, враховують особливості технології і технічного оснащення управлінської праці [25]. До найважливіших принципів системи соціального партнерства вказаний автор відносить, зокрема, наступні:

- принцип правової захищеності управлінського рішення – він вимагає від учасників соціального партнерства знання чинного законодавства і ухвалення управлінських рішень тільки з врахуванням відповідності цих рішень чинним правовим актам;

- принцип оптимізації управління – згідно цьому принципу система соціального партнерства повинна еволюційно розвиватися, удосконалюватися, в ній повинна зростати впорядкованість, оптимізуватися структурна організація;

- принцип ефективності організаційної структури [28, с. 139].

В. В. Ліпов до принципів соціального партнерства відносить:

- дотримання норм законодавства;
- наявність відповідних повноважень у представників сторін;
- рівноправність сторін у виборі проблем і форм обговорення питань;
- взаємна добровільність у прийнятті на себе зобов'язань і угод;
- спільна відповідальність по зобов'язаннях [16, с. 127].

Заслуговують на увагу принципи соціального партнерства, розроблені О. В. Мірошниченком [46, с. 107]:

- законність;
- рівноправність соціальних партнерів;

- загальнодержавне забезпечення демократичного розвитку партнерських відносин;

- вільний вибір тем для консультацій між соціальними партнерами;
- добровільний характер домовленостей, що затверджуються;
- відповідальність за невиконання укладених домовленостей;
- поточний та заключний контроль на всіх рівнях.

Проте, розглянуті класифікації принципів не є достатніми, оскільки носять лише узагальнюючий характер, не враховують специфіки ведення колективних переговорів, не опираються на мінімальні соціальні стандарти. В них відсутній розрахунок балансу інтересів сторін учасників соціального партнерства.

При формуванні загальних принципів, які є базовими для партнерських відносин, слід відокремити специфічні принципи діяльності партнерів під час переговорного процесу. Мова йде про виконання соціальними партнерами деяких специфічних робіт, а саме: колективні переговори; розв'язання трудових конфліктів; укладення національної, регіональних та місцевих угод; консультації та взаємний контроль.

На нашу думку, до групи загальних принципів, що реалізуються при організації системи соціального партнерства, можуть бути віднесені такі.

Принцип необхідної і достатньої різноманітності. Він є одним з фундаментальних принципів. Наслідування цього принципу в організації досліджуваного феномена вимагає відповідності:

- сфер (напрямів) партнерства різноманітності його функцій та інтересів учасників. Це означає, зокрема, що при актуалізованих інтересах до співучасті, партнерство не може бути зведене лише до регулювання у сфері трудових відносин;

- форм партнерства його функціям, статусу і реальним можливостям учасників. Наприклад, формування відносин партисипативного управління, власності працівників, здійснюване при реалізації інноваційної функції партнерства, припускає впровадження відповідних форм їх організації;

- складу учасників типу партнерства. Як відомо, в світовій практиці

склалися два типи соціального партнерства; біпартизм і трипартизм. Перший припускає наявність двох соціально-трудова партнерів-працівників і працедавців. Другий – до складу соціально-трудова партнерів включає і державу. Таким чином, при організації системи соціального партнерства залежно від його типу, виявиться різним склад учасників;

- рівнів партнерства типу державного пристрою. Зрозуміло, що в унітарній державі ієрархія системи соціального партнерства має менше рівнів, ніж у федеральному.

Принцип інституціоналізації. Його реалізація стосовно організації соціального партнерства означає необхідність:

- формування асоційованих форм представництва інтересів основних партнерів – працівників і працедавців;

- створення правової бази, що регламентує права і відповідальність учасників партнерства на кожному рівні його здійснення; види, періодичність і порядок укладення угод і договорів між партнерами;

- розробки системи розвинених комунікацій, покликаної забезпечити стійкий, своєчасний і повноцінний зв'язок між соціально-трудова партнерами;

- формування інституцій узгодженого рішення виникаючих проблем.

Принцип зворотного зв'язку. Його реалізація пов'язана в першу чергу із створенням системи моніторингу, що дозволяє:

- відстежувати дотримання партнерами узятих на себе зобов'язань;

- своєчасно виявляти форми і результати опортуністичної поведінки партнерів;

- фіксувати появу нових проблем, суперечностей, конфліктів, що вимагають дозволу через систему соціального партнерства;

- отримувати, систематизувати інформацію про новації, введені в ініціативному порядку в практику соціального партнерства, тенденції його розвитку.

Принцип гнучкості. Цей принцип припускає наявність у системи соціального партнерства ресурсів (економічних, кадрових, інформаційних,

тимчасових) і організаційних можливостей (різноманітності форм і інструментів) для реагування на істотні зміни в її зовнішньому середовищі (наприклад, різке погіршення макроекономічної ситуації). Важливими умовами його продуктивної реалізації є:

- підтримка стійких контактів між партнерами;
- використання стратегічною планування розвитку названої системи;
- наявність резервів у її асоціативних учасників (об'єднань працедавців, профспілок, центральних і регіональних органів влади).

Принцип контролю. Він передбачає:

- поточний контроль за рівнем виконання тактичних домовленостей;
- заключний контроль виконання стратегічних пріоритетів розвитку соціально-трудових відносин.

До специфічних принципів організації системи соціального партнерства, на нашу думку, належать такі.

Принцип рівноправ'я учасників. Передбачає відсутність монополії в організаційному процесі; визнанні необхідності і цінності різних соціальних груп, утворюючих структуру суспільства, незалежно від їх чисельності і статусу; права відстоювати і практично реалізовувати свої інтереси, необхідності обліку різниці останніх в процесі здійснення узгодженої політики.

Принцип реальності забезпечення зобов'язань, що приймаються. Означає необхідність формування асоційованих форм представництва інтересів основних партнерів – працівників і працедавців; створення правової бази, що регламентує права і відповідальність учасників партнерства на кожному рівні його здійснення; види, періодичність і порядок укладення угод і договорів між партнерами; розробки системи розвинених комунікацій, покликаної забезпечити стійкий, своєчасний і повноцінний зв'язок між соціальними партнерами; формування інституцій (традицій) узгодженого рішення виникаючих проблем.

Принцип переговорного характеру процесу узгодження інтересів. Передбачає систему переговорів між соціальними партнерами на різних рівнях (загальнонаціональному, регіональному, галузі і підприємства), в ході яких шляхом пошуку компромісів досягається узгодження між сторонами в процесі

формування громадської думки і ухваленні взаємоприйнятних, узгоджених рішень з актуальних проблем соціально-економічної політики.

Принцип активної ролі держави в розвитку системи соціального партнерства. Виявляється в встановленні нижніх значень найважливіших соціальних стандартів; визначенні структури, умов і порядку укладення угод між профспілками і працедавцями, а також рівнів, на яких здійснюється переговорний процес; здатності компенсувати обмежений по сфері дії характер укладених угод; здійсненні контролю за дотриманням учасниками прийнятих на себе зобов'язань.

Принцип балансу інтересів. Його реалізація покликана забезпечити взаємовигідну співпрацю всіх соціально-трудова партнерів, оскільки не ущемляє інтересів жодного з них. Тоді стає можливою продуктивна реалізація таких функцій досліджуваної нами системи, як регулятивна, інноваційна, і інтеграційна.

Принцип мінімального соціального стандарту. Цей принцип означає, що мінімальні соціальні гарантії працівникам повинні бути забезпечені на будь-якому суб'єктові господарювання незалежно від форми власності, фази його життєвого циклу, входження його працівників і власників бізнесу, працедавців у відповідні асоціативні форми (профспілки, об'єднання працедавців).

Принцип доповнення. Його суть полягає в тому, що разом із застосуванням уніфікованих форм соціального партнерства, виправдано на регіональному, муніципальному і макроекономічному рівнях в ініціативному порядку застосування інших форм, які дозволяють, по-перше, врахувати конкретні умови, по-друге, створити нові можливості для реалізації інтересів партнерів. Названий принцип виявляється також в тому, що різні угоди (договори) між соціальними партнерами взаємозв'язані і доповнюють один одного.

Принцип комплексності. Його застосування обумовлене тим, що сучасна практика соціального партнерства охоплює різні види відносин, учасниками яких є працівники, працедавці, держава і місцеве самоврядування. Разом з традиційними – трудовими, з'являються відносини власності, фінансові, управління, організація яких зв'язана з використанням форм і інструментів різної природи.

Склад принципів організації системи соціального партнерства відображено у таблицях 1.1; 1.2.

Загальні (базові) принципи організації соціального партнерства [37].

Принципи	Зміст принципів
1 Принцип необхідної і достатньої різноманітності	<p>Вимагає відповідності:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сфер (напрямів) партнерства різноманітності його функцій і інтересів учасників. Це означає, що при актуалізованих інтересах до співучасті, партнерство не може бути зведене до регулювання лише у сфері трудових відносин; - форм партнерства його функціям, статусу і реальним можливостям учасників. Наприклад, формування відносин партисипативного управління, власності працівників, здійснюване при реалізації інноваційної функції партнерства, припускає впровадження відповідних форм їх організації; - складу учасників згідно типу партнерства. У світовій практиці склалися два типи соціального партнерства, біпартизм і трипартизм; - рівнів партнерства згідно типу державного устрою
2 Принцип інституціоналізації	<p>Означає необхідність:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формування асоційованих форм представництва інтересів основних партнерів — працівників і працедавців; - створення правової бази, що регламентує права і відповідальність учасників партнерства на кожному рівні його здійснення; види, періодичність і порядок укладення угод і договорів між партнерами; - розробки системи розвинених комунікацій, покликаної забезпечити стійкий, своєчасний і повноцінний зв'язок між соціальними партнерами; - формування інституцій (традицій) узгодженого рішення виникаючих проблем
3 Принцип зворотного зв'язку	<p>Припускає створення системи моніторингу, що дозволяє:</p> <ul style="list-style-type: none"> - відстежувати дотримання партнерами узятих на себе зобов'язань; - своєчасно виявляти форми і результати опортуністичної поведінки партнерів; - фіксувати появу нових проблем, суперечностей; конфліктів, що вимагають вирішення через систему соціального партнерства; - отримувати, систематизувати інформацію про новації, введені в ініціативному порядку в практику соціального партнерства, відслідковувати тенденції його розвитку
4 Принцип гнучкості	<p>Припускає наявність у системи соціального партнерства ресурсів (економічних, кадрових, інформаційних, тимчасових) і організаційних можливостей (різноманітності форм і інструментів) для реагування на істотні зміни в її зовнішньому середовищі. Важливими умовами його продуктивної реалізації є: підтримка стійких контактів між партнерами, використання стратегічного планування розвитку названої системи, наявність резервів у її асоціативних учасників (об'єднань працедавців, профспілок, центральних і регіональних органів влади)</p>
5 Принцип контролю	<p>Передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поточний контроль за рівнем виконання тактичних домовленостей; - заключний контроль виконання стратегічних пріоритетів розвитку соціально – трудових відносин

Специфічні принципи організації соціального партнерства [37].

Принципи	Зміст принципів
1 Рівноправ'я її учасників	Соціальне партнерство ґрунтується на - відсутності монополії в організаційному пристрої самої системи; - визнанні необхідності і цінності різних соціальних груп, утворюючих структуру суспільства, незалежно від їх чисельності і статусу, права відстоювати і практично реалізовувати свої інтереси, і необхідності обліку різниці останніх в процесі здійснення узгодженої політики, сприяючої шляхом взаємних поступок ухваленню взаємоприйнятних узгоджених рішень
2 Реальності забезпечення зобов'язань, що приймаються ними	Ефективність реалізації і захищеність управлінських рішень вимагає від учасників соціального партнерства знання реального положення справ і ухвалення управлінських рішень тільки з урахуванням відповідності цих рішень чинним правовим актам, наявним матеріальним, фінансовим, людським, інформаційним, тимчасовим ресурсам
3 Переговорного характеру процесу узгодження інтересів	Для вирішення виникаючих проблем і конфліктів передбачається система переговорів між соціальними партнерами на різних рівнях, в ході, яких шляхом пошуку компромісів досягається узгодження між сторонами в процесі формування громадської думки і ухваленні взаємоприйнятних, узгоджених рішень з актуальних проблем соціально-економічної політики
4 Активної ролі держави в розвитку системи соціального партнерства	Виявляється в - встановленні нижніх значень найважливіших соціальних стандартів; - визначенні структури, умов і порядку укладення угод між профспілками і працедавцями, а також рівнів, на яких здійснюється переговорний процес; - здатності компенсувати обмежений по сфері дії характер укладених угод; - здійсненні контролю за дотриманням учасниками угод прийнятих на себе зобов'язань; - ініціює і стимулює процеси розвитку соціального партнерства за допомогою взаємозв'язаних правових, організаційних і економічних заходів
5 Балансу інтересів учасників	Покликаний забезпечити взаємовигідну співпрацю всіх соціально – трудових партнерів, оскільки не ущемляє інтересів жодного з них. На цій основі стає можливою продуктивна реалізація таких функцій досліджуваної нами системи, як регулятивна, інноваційна, інтеграційна
6 Мінімального соціального стандарту	Мінімальні соціальні гарантії працівникам повинні бути забезпечені на будь-якому суб'єктові господарювання незалежно від форми власності, фази його життєвого циклу, входження його працівників і власників бізнесу, працедавців у відповідні асоціативні форми (профспілки, об'єднання працедавців)
7 Доповнення	Із застосуванням уніфікованих форм соціального партнерства, виправдано на регіональному, муніципальному і макроекономічному рівнях в ініціативному порядку застосування інших форм, які дозволяють, по-перше, врахувати конкретні умови, по-друге, створити нові можливості для реалізації інтересів партнерів
8 Комплектності	Сучасна практика соціального партнерства охоплює різні види відносин, учасниками яких є працівники, працедавці, держава і місцеве самоврядування

Зважаючи на вказані вище цілі соціального партнерства, варто розглянути наявні в літературі позиції, що обґрунтовують і розкривають склад його функцій.

Так, на думку І. Оздобкіної, до них відносять такі: функція закріплення і відтворення суспільних відносин; регулятивна функція; інтеграційна функція; трансляційна функція; комунікативна функція [50].

На думку О. Шулуся функції соціального партнерства визначаються інтересами суб'єктів соціального партнерства. Це представництво й захист загальнодержавних інтересів у сфері праці, інтересів вітчизняного бізнесу й інтересів найманих робітників. Це прямі, основні функції, реалізація яких спрямована на забезпечення соціального миру в суспільстві. Є й непрямі (супутні) функції, а саме: вплив соціального партнерства на формування громадянського суспільства й на розвиток економічної демократії, забезпечення соціальної стабільності, соціально-економічної безпеки й соціальної справедливості [38].

Неважко відмітити, що названі класифікації функцій є інваріантними для безлічі суспільних систем, зокрема й системи соціального партнерства.

Продуктивна спроба обґрунтування і розкриття змісту специфічних функцій системи соціального партнерства реалізована І. Е. Рісиним і Ю. І. Трещевським. На їх думку, такими функціями є:

- регулювання умов зайнятості і забезпечення певного переліку гарантії найманому персоналу у сфері його трудової діяльності;
- узгодження і захист соціально-економічних інтересів найнятих робітників і працедавців, забезпечення стабільності відносин між ними;
- вирішення виникаючих виробничих і соціальних конфліктів на загальнонаціональному, галузевому і мікроекономічному рівнях;
- вирівнювання умов господарювання різних підприємницьких структур на основі застосування до них однакових вимог до організації відносин між працею і капіталом;

– зниження ризику підприємницької діяльності за допомогою розробки і забезпечення дії уніфікованих норм, що регламентують відносини між працівниками і працедавцями [59].

Викладена позиція потребує уточнення і доповнення. По-перше, декілька спрощена змістовна характеристика функції «узгодження інтересів»: «випали» інтереси держави і місцевого самоврядування; «узгодження» не вичерпує всієї складності «роботи» з інтересами.

По-друге, неповною є рівнева композиція системи соціального партнерства, оскільки «вирішення виробничих і соціальних конфліктів» повинне здійснюватися і на регіональному (зокрема, муніципальному) рівні.

Типологія інтересів учасників системи соціального партнерства, облік продуктивних компонентів, точок зору на загальне і особливе в діяльності цієї системи дозволяють запропонувати наступну версію складу її функцій (рис. 1.4).

Для ефективного функціонування соціального партнерства необхідно дотримуватись пріоритетів його розвитку:

- кардинально підвищити рівень роз'яснювальної роботи серед соціальних партнерів стосовно можливостей і напрямів їх спільної діяльності у вирішенні соціально-трудова проблем;
- перенести акцент цієї роботи на базовий рівень – на підприємства, в установи, організації;
- забезпечити безумовне укладання і виконання колективних договорів, як основи взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками;
- підвищити рівень впливу соціальних партнерів на процеси погашення заборгованої заробітної плати, підвищення рівня зайнятості населення тощо;
- налагодити системну роботу по запобіганню соціально-трудова конфліктів і забезпеченню проведення примирних процедур у дострайковий період;
- підвищити якість укладання та виконання регіональних і галузевих угод.

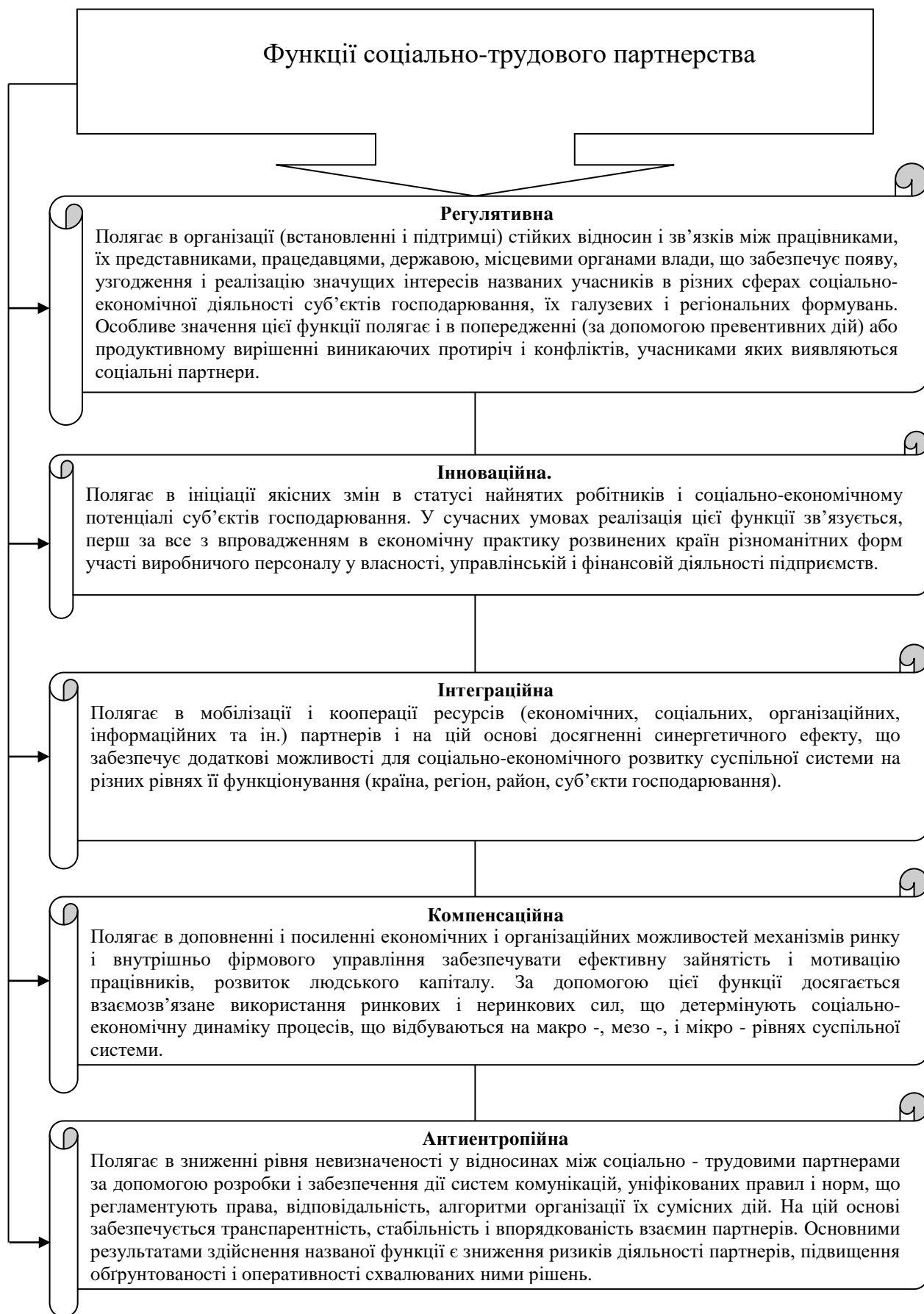


Рис. 1.4. Функції соціального партнерства [31].

Гармонійне поєднання загальнодержавних і регіональних заходів щодо удосконалення системи соціального партнерства дозволить підняти рівень вирішення трудових проблем, значно поліпшить взаємовідносини соціальних партнерів і буде сприяти прискоренню розвитку як держави, так і її регіонів.

Отже, концептуальні засади розвитку соціального партнерства передбачають систематизацію їх функцій та принципів залежно від рівня їх поширення та сфери застосування. Виокремлено дві групи принципів: загальні (необхідної і достатньої різноманітності, інституціоналізації, зворотного зв'язку, гнучкості, контролю) та специфічні (активної ролі держави в розвитку системи соціального партнерства, балансу інтересів учасників, мінімального соціального стандарту, доповнення, комплектності), такий підхід дає можливість врахувати специфіку колективних переговорів, забезпечити баланс інтересів сторін учасників.

Виділено п'ять функцій: регулятивна, інноваційна, інтеграційна, компенсаційна та антиентропійна, що повністю розривають суть системи соціального партнерства, показують взаємозв'язок процесів що в ній відбуваються.

1.3. Тенденції розвитку соціального партнерства: зарубіжний досвід

В умовах становлення в Україні ринкової соціально-економічної системи господарювання, надзвичайно важливе значення має узагальнення зарубіжного досвіду та тенденцій розвитку соціального партнерства в розвинутих країнах світу.

У контексті євроінтеграційної стратегії нашої держави варто приділити увагу узагальненню досвіду організації системи соціального партнерства в окремих країнах Європейського союзу. Так, у Німеччині у регулюванні соціально-трудових відносин державні органи управління приймають незначну участь. Провідне місце в функціонуванні та організації процесів соціального партнерства займають професійні спілки та спілки підприємців, що є

інституційно сформованими впливовими соціальним силами. В Конституції Німеччини законодавчо встановлено принцип тарифної автономії, що надає роботодавцям і найманим працівникам можливість вести вільні переговори з питань соціально-трудова відносин без участі держави.

Головною організацією німецьких працедавців є федеральне об'єднання їхніх спілок, що включає майже вісімдесят процентів усіх роботодавців. Основною метою діяльності федерального об'єднання спілок підприємців є формування політики в сферах зайнятості, оплати праці, соціального страхування, навчання та перепідготовки кадрів, соціального захисту. Проте, дана організація не володіє правами юридичної особи щодо можливості укладення тарифних угод. Таке право мають тільки галузеві, територіальні та інші окремі спілки підприємців [62].

Соціальними партнерами роботодавців при розробці тарифних угод виступають об'єднання профспілок, сформовані за галузевим принципом. Такий розподіл повноважень щодо переговорного процесу закріплений конституційно. Компромісні рішення щодо регулювання соціально-трудова стосунків, які зазначені у тарифних угодах, виконуються на різноманітних рівнях підприємств, округів, земель. В промисловості переважна кількість тарифних угод міститься на земельному чи окружному рівні. Тарифні угоди, укладені на підприємствах, складають близько двадцяти п'яти відсотків від усіх діючих колективних договорів. Підписання тарифних угод не на державному, а на місцевому рівні – це апробована часом процедура, що дає змогу повноцінно враховувати особливості місцевості, підтримувати ступінь соціальних гарантій, які були досягнуті на регіональному рівні [29].

Німецький досвід соціального партнерства є значимим проте така децентралізація повноважень для областей України є передчасною, оскільки в нас ще немає такої високої виконавчої дисципліни і рівень виконання угод держаного значення бажає кращого, не кажучи вже про регіональний рівень.

У Франції держава бере значну участь в регулюванні соціально-трудова стосунків. Так, в кодексі про працю, що затверджується вищим законодавчим

органом, визначені мінімальні соціальні стандарти та гарантії для працівників: порядок надання допомоги з безробіття, заробітна плата та її мінімальний розмір, величина пенсії та потрібного трудового стажу для її отримання, процедура прийому на роботу, термін гарантованої відпустки, та інші питання пов'язані з соціальним захистом.

У Франції в організаціях та підприємствах корпоративний договір вимагає від адміністрації відшкодовувати по підвищеним тарифам не тільки понаднормову працю, роботу у вихідні дні і у нічний час, але й в разі тимчасової зміни постійного особистого графіка роботи, тому що змінюється біоритм робітника і це відбивається на продуктивності його праці [5].

Необхідно відмітити високий рівень соціальних гарантій для працівників із сім'єю і робітників передпенсійного віку, що зазначені в колективному договорі. Наприклад, сплачуються лікарняні працівнику на період хвороби його дітей, чи пристарілих батьків. Робітники організацій та підприємств мають можливість використовувати неоплачувану відпустку у випадку власного одруження чи урочистої події своїх родичів терміном до одного тижня, та у випадку їх загибелі. Робітники можуть перейти на скорочений графік роботи із збереженням розміру посадового окладу за чотири роки до досягнення пенсійного віку, а в момент виходу на пенсійне забезпечення протяжність робочої неділі зменшується до трьох с половиною днів. Корпоративний договір забезпечує щомісячну допомогу для дітей до 3 років та доплати матерям-одиначкам. Визначена матеріальна допомога сплачується робітникам організацій та підприємств у зв'язку з весіллям чи народженням дитини [62].

Французький досвід для нашої держави є актуальним, оскільки на даному етапі розвитку соціального партнерства в Україні потрібні саме держана ініціатива в переговорному процесі та чітка регламентація законодавством прав і обов'язків сторін соціального партнерства, а також мінімальних гарантій, які вони повинні забезпечити. Щодо складу і структури колективного договору, то українським соціальним партнерам є ще над чим попрацювати, щоб досягти такого високого рівня соціального забезпечення, яке гарантує французький

колективний договір. Це нам вдасться тоді, коли підніметься статок та культурний рівень наших роботодавців і вони зрозуміють що основним їхнім капіталом є працівники і, інвестуючи в них, вони роблять великий внесок в розвиток своїх компаній, можливо це відбудеться швидше під впливом глобалізації та транснаціональної кооперації.

У Швеції соціально-економічні відносини характеризуються розвинутим підприємництвом, значною участю робітників у профспілках, співпрацею роботодавців і об'єднань найманих працівників та досконалою законодавчою базою трудових відносин. Найкрупнішою організацій роботодавців є САФ (об'єднання роботодавців Швеції), на загальнонаціональному рівні діє Центральне об'єднання профспілок Швеції (ЦОПШ). У Швеції об'єднання роботодавців та найманих працівників настільки розвинуті, що самостійно здійснюють переговори та підписують угоди у сфері соціально-трудова відносин без допомоги уряду. Проте, останнім часом роботодавці і профспілки починають звертатися за допомогою у вирішенні спірних питань до уряду [62].

Колективні договори в цій країні укладаються між об'єднаннями профспілок і роботодавців на рівні галузі чи компанії. У випадку, якщо сторони не можуть домовитись, уряд формує посередницьку комісію. В Швеції функціонує злагоджена система профілактики трудових конфліктів, якщо соціальні партнери не можуть досягти консенсусу, профспілки мають право провести страйк, але не раніш як за сім днів з моменту офіційного попередження. У випадку, коли конфлікт підлягає під питання, що регулює колективний договір, проводити страйк заборонено [2, с. 82].

З метою вирішення спорів, які стосуються питань регламентованих колективними договорами, в Швеції ще на початку двадцятого століття заснований спеціалізований Трудовий суд. Судді призначаються паритетно всіма соціальними партнерами: два - організаціями роботодавців і профспілок та три – урядом. Саме це досягнення шведів повинна перейняти наша держава, оскільки в українських господарських судах трудові справи можуть розглядатися роками, не завжди судді мають відповідну кваліфікацію. Тому

створення спеціалізованих трудових судів в Україні значно покращить ситуацію по розв'язанню трудових конфліктів, сприятиме розвитку соціального партнерства.

Соціальне партнерство у Польщі є загальним принципом державного устрою, що передбачено в Конституції. З 1994 року функціонує тристороння комісія із соціально-економічних питань. Діяльність Комісії фінансується з державного бюджету з розділу витрат на покриття діяльності міністра, відповідального за питання праці. Урядова сторона в Комісії – це представники Ради Міністрів, призначені прем'єр-міністром як за персональним, так і кількісним складом.

Сторона працівників – це особи, які діють від імені представницьких профспілкових організацій. Польський законодавець визнав такими і зазначив назви двох профспілок, тобто Незалежної профспілки «Солідарність» (НС33) і Загальнопольського порозуміння професійних спілок (ОП33). Статус представницької профспілкової організації не дається раз назавжди. Кожна з профспілкових організацій – також і ті, чиї назви згадані в Законі, повинні щонайменше раз на 4 роки звертатися за підтвердженням свого представницького статусу [64].

Відповідно до Закону про Тристоронню Комісію із соціально-економічних питань і воеводські комісії соціального партнерства, представницькою профспілковою організацією визнається загальнодержавна профспілка або загальнодержавне об'єднання (федерація) профспілок або загальнодержавна міжпрофспілкова організація (конфедерація) за умов, що чисельність цієї організації перевищує п'ятсот тисяч працівників.

Зі сторони роботодавців у Комісії є особи від представницьких організацій роботодавців, якими в силу Закону є Польська конфедерація приватних роботодавців, Конфедерація польських роботодавців і Союз польських ремесел. Статус представницької організації для роботодавців також не є вічним. Як і сторона працівників, організації роботодавців повинні кожні 4 роки його підтверджувати [6, с. 13].

Згідно Закону про Тристоронню комісію, представницькою організацією

роботодавців вважається така, яка сукупно відповідає таким вимогам: об'єднує роботодавців, у яких працює понад триста тисяч працівників, має загальнодержавний масштаб і присутня в понад половині галузей народного господарства.

Крім членів Комісії Законом передбачена також участь в її роботі – на правах дорадчого голосу – інших категорій суб'єктів, їхня участь може бути обов'язковою або факультативною. Обов'язковою участь є тих осіб, яких до участі в роботі Тресторонньої Комісії призначив прем'єр-міністр. Це – представники територіального самоврядування (нині в кількості чотирьох осіб), які мають дорадчий голос у справах, пов'язаних з виконанням покладених на ці органи державних завдань, а також по одному представнику від Голови Національного банку і Голови Державного комітету статистики.

При Комісії із соціально-економічних питань та воєводських комісіях соціального партнерства функціонують тематичні групи з вивчення проблематики: державної економічної політики і ринку праці; з питань трудового законодавства і колективних договорів; з питань розвитку соціального партнерства; з питань соціального страхування; з питань державних послуг; з питань бюджету, оплати праці і соціальних виплат; з питань співпраці з Міжнародною організацією праці; з питань структурних фондів Євросоюзу; з питань Переглянутої Європейської соціальної хартії [64, с. 11].

Польський досвід соціального партнерства є вагомим, оскільки держави схожі за устроєм та проблемами, мають спільні інтереси. Суттєвим досягненням польських соціальних партнерів є право профспілок та роботодавців на законодавчу ініціативу, таке нововведення в Україні дало б поштовх для законодавчого закріплення розвитку соціального партнерства та навело би лад в спірних питаннях щодо прав та обов'язків сторін соціального партнерства. Також заслуговує на увагу досвід включення в склад комісії органів місцевого самоврядування, що дозволило б вітчизняним соціально-економічним радам дієво пройтися проблемами місцевих громад. Доцільною

є вимога до представницьких організацій роботодавців та профспілок що чотири роки підтверджувати свій представницький статус, це спонука до більшої активності, та не допустить розриву між електоратом та керівною верхівкою.

У Латвії тристоронні угоди про соціально-економічне партнерство спрямовані на сталий розвиток суспільства. Уряд проводить політичні консультації з соціальними партнерами щодо вдосконалення та втілення національної політики з виконання таких завдань: яким чином зменшити рівень соціальної ізоляції та бідності, викоринити нелегальну зайнятість та сприяти застосуванню справедливих адміністративних принципів добросовісної конкуренції та підприємництва. На сьогоднішній день, угода, укладена між урядом, профспілками та роботодавцями, передбачає створення нових підкомітетів з тристоронніх консультацій, кваліфікованих у галузі транспорту, комунікацій та інформаційних технологій, захисту навколишнього середовища, регіональної політики, а також у питаннях єдиної системи заробітної плати.

Слід відмітити, що Латвія є єдиною країною Євросоюзу, де національна рада з питань тристоронньої співпраці приймає не тільки висновки та рекомендації, а й обов'язкові до виконання рішення; ради інших країн приймають рішення, які є обов'язковими до розгляду, а не до виконання. Це є революційним кроком уперед, і саме це нововведення дозволило б українським соціальним партнерам підняти вітчизняне соціальне партнерство на вищий щабель розвитку, збільшивши при цьому його авторитет та можливості.

В Італії, Нідерландах, Фінляндії на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні функціонує чітка трипартизська модель соціального партнерства щодо переговорного процесу, укладання регіональних угод і колективних договорів.

Наприклад, у Фінляндії на загальнодержавному рівні підписується договір, що регулює політику доходів. В переговорному процесі між об'єднаннями роботодавців та профспілок бере участь член уряду. Досить

часто переговори веде прем'єр-міністр, а в критичні моменти – президент [7, с. 31]. В Нідерландах кожен рік підписується загальнодержавний тристоронній договір між центральними об'єднаннями роботодавців, профспілок та представниками влади, яким регулюється рівень доходів, зайнятість, соціальні пільги працюючим. Після затвердження цього договору розпочинається переговорний процес на галузевому та місцевому рівні.

Механізм партнерських відносин, що використовується в Італії, передбачає переговорний процес та підписання договорів на 3-х рівнях: між загальнодержавними профспілковими центрами та об'єднаннями роботодавців приватної форми власності; між загальнодержавними галузевими об'єднаннями найманих працівників і об'єднаннями роботодавців державної форми власності; між професійними організаціями підприємств і їх власниками чи уповноваженими на це особами [8].

Визначаючи тенденції розвитку соціально-трудових відносин в країнах Євросоюзу, слід зазначити, що всі вони ратифікували конвенції Міжнародної організації праці, що стосуються соціального партнерства.

Проведений порівняльний аналіз свідчить, що з країн-членів ЄС більшість мають один головний тристоронній орган, який вирішує десять напрямів політики: соціальна політика, політика зайнятості, економічна політика в цілому, заробітна плата, трудове законодавство, безпека та гігієна праці, соціальний захист, освіта і професійне навчання, тендерні питання, питання взаємодії з ЄС.

Тристоронній орган виконує консультативну і дорадчу роль (десять із тринадцяти), він також функціонує як форум для обміну інформацією. У деяких країнах тристоронній орган діє як такий, що має повноваження приймати рішення, але ще не з'ясовано, чи існує законодавство, яке наділяє тристоронній орган правом приймати остаточне рішення з приводу національної політики без погодження з урядом чи парламентом.

На рівні Євросоюзу соціальне партнерство ведеться через три головні організації, що представляють соціальних партнерів на європейському рівні:

Європейську конфедерацію профспілок (ЄКПС), Спілку конфедерацій промисловців і роботодавців Європи (СКПРЕ) та Європейський центр підприємств із державною участю та підприємств загальної економічної сфери (ЦПДУ). Вони входять до складу Комітету із соціально-економічних питань (ЄКСЕП), який є дорадчим органом, представляє роботодавців, профспілки, фермерів, споживачів та інші зацікавлені групи, їхню позицію та відстоює їхні інтереси в політичних дискусіях із Європейською комісією, Європейською радою та Європейським Парламентом.

Узагальнюючи стан соціального партнерства в зарубіжних країнах, можна зобразити графічно його вплив на трансформацію соціального партнерства в Україні (Додаток А).

Досвід європейських країн свідчить, що українським соціальним партнерам є що перейняти у зарубіжних колег, а саме: в Німеччині – високу виконавчу дисципліну та ступінь виконання угод на всіх рівнях; у Франції – держану ініціативу в переговорному процесі та чітку регламентацію законодавством прав і обов'язків сторін соціального партнерства, а також мінімальних гарантій, які вони повинні забезпечити; у Швеції – діяльність Трудового суду, який є революційним кроком у напрямку розв'язання трудових конфліктів; у Польщі – право роботодавців та профспілок на законодавчу ініціативу, вимогу підтверджувати соціальними партнерами свій представницький статус; у Латвії – обов'язковість виконання прийнятих радою соціального партнерства рішень.

Впровадження передового досвіду європейських країн дасть можливість підняти на новий рівень систему соціального партнерства в Україні, та створити правову, соціальну державу.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Інституціональне забезпечення соціального партнерства в Україні

Соціальне партнерство формує компромісні, погоджені дії суб'єктів переговорного процесу, що пов'язані із життям та взаємовідносинами членів суспільства. Тому, воно регулює широке коло питань і не обмежується тільки вирішенням соціально-трудова конфліктів. Проте дослідження спеціалізованої наукової літератури свідчить, що на теренах нашої держави під категорією соціальне партнерство розуміють взаємоузгодження інтересів різних соціальних верств саме в соціально-трудова відносинах.

Сутністю соціального партнерства є встановлення форуму для представлення і ведення переговорів відносно інтересів між окремими його учасниками. Обсяг та форма участі партнерів може бути різною, але в принципі йдеться про будь-які форми регулярних контактів та узгоджень між роботодавцями та працівниками. Сама назва «соціальне партнерство» вказує – те, що відбувається в його межах, базується, насамперед, на взаємній комунікації між партнерами. Обмін інформацією та представлення позицій є основним та обов'язковим елементом даного процесу. Наступним елементом, який надає сенс цій формі стосунків, є ведення переговорів. З інституційної перспективи соціальне партнерство є цілісністю правових форм контакту та ведення колективних переговорів між уповноваженими суб'єктами, які представляють роботодавців та працівників [30].

Становлення соціального партнерства є важливим кроком в напрямку розвитку соціально-орієнтованої економіки, побудови соціальної держави, та вступу України до європейського співтовариства. Об'єднання та співпраця соціальних партнерів дасть можливість ефективно регулювати трудові, виробничі, соціально-економічні стосунки, покращить соціальний захист

найманих працівників, забезпечить вирішення соціально-економічних проблем. Їхня діяльність має бути направлена на приріст обсягів виробництва, поліпшення якості продукції та послуг, створення сприятливого клімату для особистого розвитку робітників, децентралізацію управління.

Координаційним органом соціального партнерства в Україні виступає Національна тристороння соціально-економічна рада (далі – Національна рада), яка утворена за пропозицією всеукраїнських профспілок, об'єднань роботодавців та Кабінету Міністрів України. Відповідно до Указу Президента України від 29 грудня 2005 р. № 1871 «Про розвиток соціального діалогу в Україні», вона діє як консультативно-дорадчий орган при Президентові України, і складається з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Національна рада здійснює свою діяльність на засадах:

- рівноправності та паритетності сторін соціального партнерства;
- відкритості, добровільності та конструктивності соціального партнерства;
- пріоритетності узгоджувальних процедур та компромісних рішень;
- обов'язковості додержання досягнутих домовленостей і виконання прийнятих рішень.

Національна рада має тристоронню структуру представництва сторін соціального партнерства: по 22 представники від: уряду, всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. Очолюють Раду три співголови, які одночасно є координаторами сторін. Персональний склад Національної ради визначається у порядку, встановленому кожною зі сторін соціального партнерства самостійно [65].

Відповідно до рішення Національної ради в її структурі утворено із рівної кількості членів сторін 4 постійні комісії:

- із законотворчої діяльності та мінімальних державних соціальних стандартів;

- з інформаційно-методичної роботи та зв'язків інституціями соціального партнерства всіх рівнів;
- з дотримання норм і принципів соціального партнерства;
- з питань конкурентоздатності вітчизняної економіки.

В адміністративних областях України створенні регіональні тристоронні соціально-економічні ради, що утворюються з представників обласних державних адміністрацій, федерацій профспілок області, обласних об'єднань організацій роботодавців. Організаційна структура представлена на рис. 2.1.

Основними завданнями регіональної ради є :

- сприяння узгодженню позицій сторін соціального партнерства щодо шляхів подальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин;
- розроблення та внесення пропозицій з питань формування та реалізації програми соціально-економічного розвитку області [42].

Регіональна рада відповідно до покладених завдань:

- вносить пропозиції щодо проекту регіональної угоди, організації та проведення консультацій при її укладенні, аналізує виконання Генеральної та регіональної угод:
- співпрацює та проводить у межах своїх повноважень консультації з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими громадськими організаціями щодо вирішення питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин та за результатами вносить у встановленому порядку узгоджені пропозиції;
- вивчає, узагальнює та сприяє поширенню вітчизняного і міжнародного досвіду з організації та ведення соціального партнерства, а також роботи відповідних тристоронніх органів;
- сприяє створенню та діяльності допоміжних органів соціального партнерства на галузевому і виробничому рівнях, надає їм консультаційну та організаційно-методичну допомогу;

– співпрацює з вищими навчальними закладами з питань проведення наукових досліджень щодо розвитку соціального партнерства;

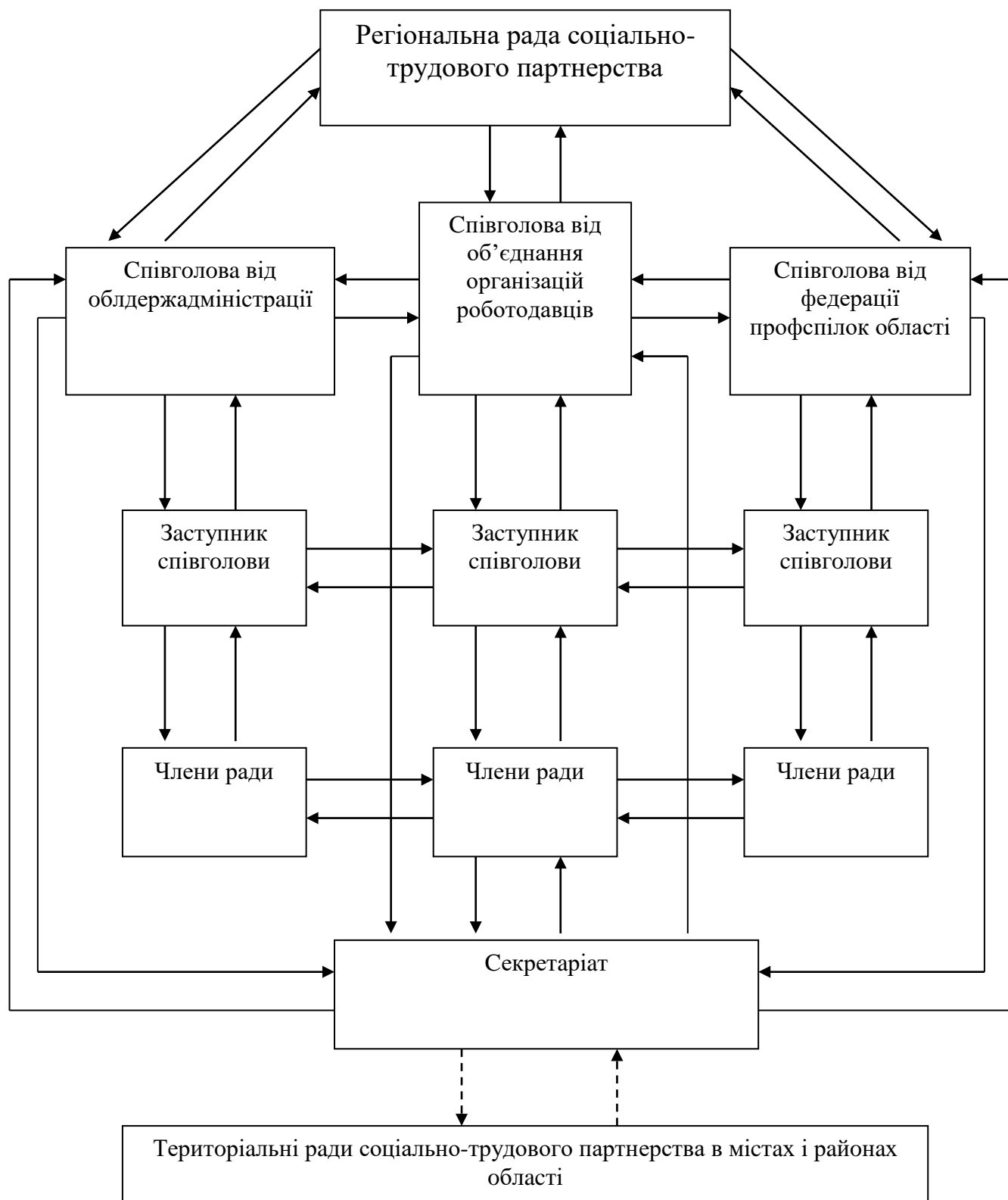


Рис. 2.1. Організаційна структура регіональної ради соціального партнерства.

- здійснює моніторинг стану соціально-економічних і трудових відносин, додержання прав працівників, професійних спілок та роботодавців;
- інформує громадськість про свою діяльність, результати досягнутих сторонами соціального партнерства домовленостей із соціально-економічних і трудових питань;
- організовує проведення науково-практичних конференцій, семінарів з питань розвитку соціального партнерства та бере участь у їх роботі;
- затверджує регламент та плани роботи регіональної ради;
- здійснює в межах компетенції інші повноваження.

Регіональна рада має право:

- направляти звернення до представників виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань професійних спілок, організацій роботодавців із пропозиціями щодо покращення соціально-економічних і трудових стосунків між соціальними партнерами;
- засновувати комісії з представників регіональної ради для вироблення узгоджених рішень з питань, віднесених до повноважень регіональної ради;
- направляти членів ради в органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, організації профспілок та організації роботодавців з метою обговорення питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин;
- одержувати в установленому порядку від представників виконавчої влади, місцевих органів самоврядування, організацій профспілок, роботодавців, підприємств, установ і організацій інформацію, потрібну для здійснення, поставлених завдань [37].

Регіональну раду очолюють три співголови, які призначаються та звільняються відповідними сторонами соціального партнерства. Членами регіональної ради є по дев'ять представників від кожної сторони соціального партнерства. Члени регіональної ради виконують свої обов'язки на громадських засадах.

Питання щодо визначення представників від кожної сторони соціального

партнерства у регіональній раді, а також заступників співголів регіональної ради вирішуються в порядку, встановленому кожною зі сторін соціального партнерства.

Такі порядки є невід'ємними додатками до регламенту регіональної ради.

Члени регіональної ради :

- беруть участь в обговоренні питань, що розглядаються на засіданнях регіональної ради та вносять свої пропозиції щодо прийняття відповідних рішень;

- беруть участь за дорученням регіональної ради або співголови у роботі комісій, рад, груп з питань підготовки висновків, рекомендацій, проектів угод з питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин;

- представляють за дорученням співголови чи за рішенням сторони соціального партнерства її позицію під час розгляду питань на засіданнях регіональної ради;

- інформують органи та організації, що їх делегували до складу регіональної ради, про діяльність ради, прийняті нею рішення та про свою роботу в регіональній раді [42, с. 4].

Забезпечення діяльності регіональної ради здійснюється секретаріатом, до складу якого входять три особи, які призначаються в установленому порядку по одному представнику від кожної сторони соціального партнерства. Механізм дії регіональної тристоронньої соціально-економічної ради та соціального партнерства зображений на рис. 2.2.

Партнерство між владою, роботодавцями і робітниками є запорукою соціально-економічної стабільності країни. Для його ефективного функціонування необхідна сформованість сторін партнерських відносин. Державу у цьому процесі представляє Кабінет Міністрів України, що є повноцінною інституцією в системі соціально-трудових відносин. Саме прем'єр-міністр підписує Генеральну угоду та виступає гарантом її виконання з боку держави, на регіональному рівні цю функцію виконують голови обласних державних адміністрацій.

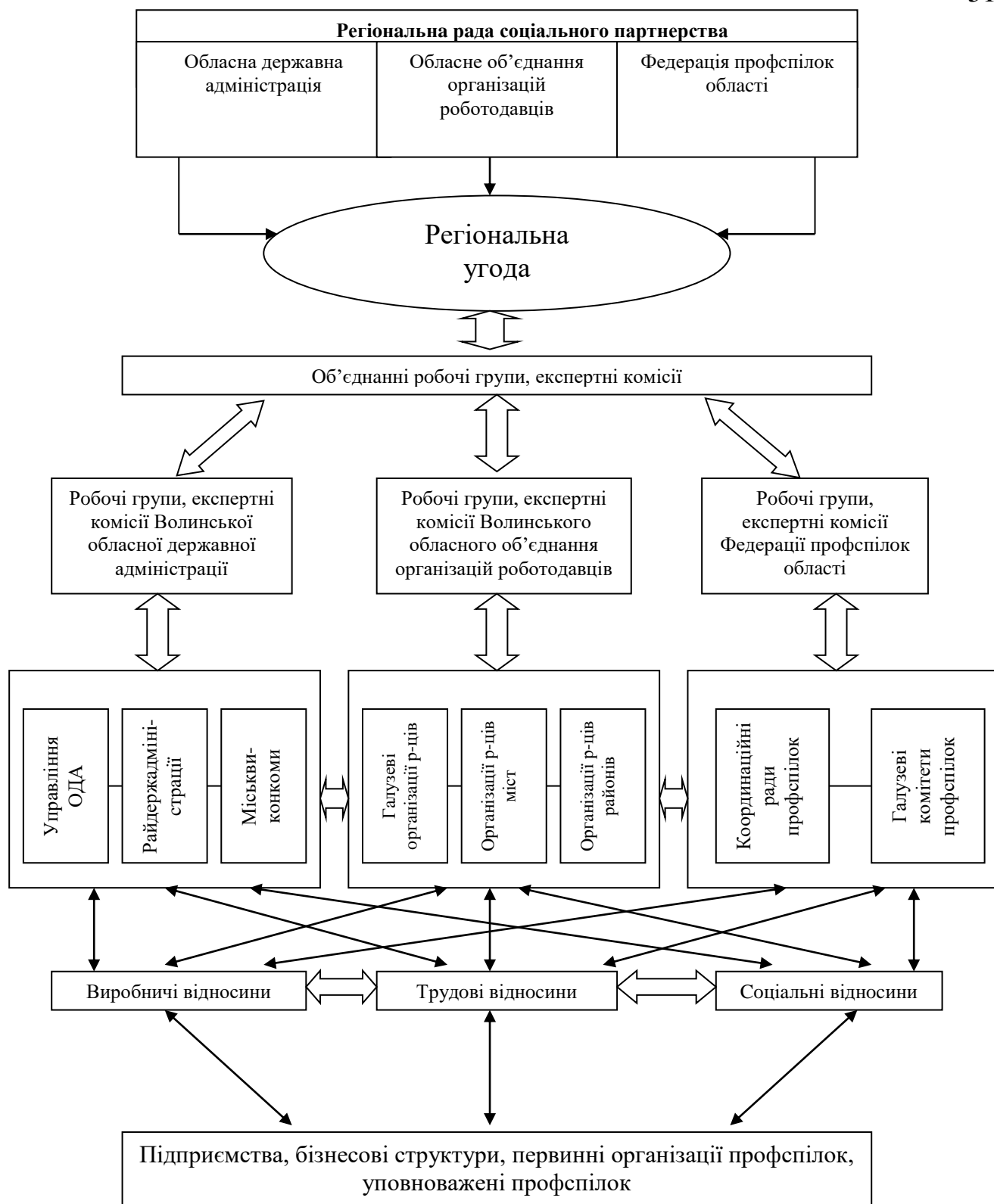


Рис. 2.2. Схема функціонування системи соціального партнерства [62].

Щодо інших сторін соціального партнерства, то вони ще знаходяться у стадії формування та трансформації як Об'єднання організацій роботодавців

(Федерація роботодавців України, Конфедерація роботодавців України та ін.) так і Спільний представницький орган профспілок (Федерація профспілок України, та ін.).

Федерація роботодавців України це найпотужніше всеукраїнське об'єднання, яке представляє інтереси роботодавців в соціально-трудових відносинах на національному рівні. До його складу входять близько 470 територіальних і галузевих об'єднань роботодавців, що охоплюють понад 10 мільйонів найманих робітників. Федерація роботодавців України функціонує за спеціальним законом «Про організації роботодавців», який був прийнятий парламентом у 2001 році за ініціативи голови Федерації [18]. Значним досягненням Федерації є ухвалення з ініціативи роботодавців Закону України «Про засади державної регуляторної політики». Законом передбачено порядок оприлюднення та обговорення проектів нормативних актів перед їхнім прийняттям. Зміст та значення таких документів повинні супроводжуватися аналізом їх регуляторного впливу. Таким чином на сьогодні влада не може ухвалити рішення в системі соціально-трудових відносин без урахування позиції роботодавців [44].

Конфедерація роботодавців України є неприбутковою громадською організацією, яка об'єднує галузеві Всеукраїнські об'єднання роботодавців. Всього зайнятого населення за видами економічної діяльності на які поширюється діяльність Конфедерації близько 3 млн. осіб. Конфедерація заснована на принципах законності, добровільності вступу та свободи виходу, рівноправності членів, незалежності, гласності, самоврядування та відповідальності за виконання прийнятих на себе зобов'язань. Координація та консолідація роботодавців дозволяє посилити вплив на процес формування соціально-економічної політики, вдосконалення соціально-трудових відносин та розвиток соціального партнерства в Україні [32].

Основною метою створення та діяльності Конфедерації є представництво і захист інтересів членів об'єднання – роботодавців та їх організацій – у економічних, соціально-трудових та інших відносинах. Структура

Конфедерації побудована за галузевим принципом зі збереженням самостійності членів, що делегують частину своїх прав Конфедерації для вирішення загальнонаціональних питань.

Статут Конфедерації забороняє будь-яку політичну діяльність. Конфедерацію не можуть очолювати народні депутати України будь-якого рівня, партійні чи профспілкові лідери, держслужбовці. Передбачена щорічна ротація керівництва організації.

Об'єднання організацій роботодавців України (надалі об'єднання) бере участь у підготовці та підписанні Генеральної, галузевих та регіональних угод між об'єднаннями організацій роботодавців, профспілками та урядом. Фахівці об'єднання долучаються до розробки законопроектів, які сприяють впровадженню сучасних норм трудового законодавства. Завдяки включенню до Генеральної Угоди нового розділу «Сприяння розвитку вітчизняного виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості» з ініціативи об'єднання в Україні з'явився ще один інструмент захисту прав та інтересів роботодавця.

Об'єднання організацій роботодавців активно працює над проблемами розбудови економічних і соціально-трудова відносин у країні:

- над становленням ефективного соціального партнерства на усіх рівнях управління: від підприємства, міста, району до Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України;
- створенням сприятливого клімату для розвитку промисловості та підприємництва;
- посиленням соціальної відповідальності бізнесу.

Об'єднання організацій роботодавців України є членом Міжнародної організації роботодавців і представляє інтереси українських роботодавців в Міжнародній організації праці. Представники об'єднання беруть активну участь у міжнародних проектах, в тому числі з питань сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці, викорінення найгірших форм дитячої праці, недискримінації на робочому місці, реалізації гендерної політики; запобігання торгівлі людьми, профілактики ВІЛ/СНІДу на робочому місці та

розвитку соціального партнерства на ринку праці [44].

Представники об'єднання є учасниками робочої групи з розробки нового Трудового Кодексу України. Об'єднання сприяє впровадженню у національне законодавство сучасних норм економічної та соціально-трудової сфер:

- готує та проводить експертизу проектів законодавчих та нормативних актів у соціально-економічній сфері та підтримці вітчизняного підприємництва;
- опікується вдосконаленням законів про соціально-трудові відносини.

Об'єднання організацій роботодавців України сприяє вирішенню проблем зайнятості населення, стимулюючи роботодавців до створення нових робочих місць та забезпечення гідних умов праці. Постійно проводить всеукраїнські форуми з питань охорони праці, перспектив розвитку трудового потенціалу України, підготовки кадрів відповідно до потреб ринку праці. Завдяки активній його позиції розпочалася легалізація українських трудових мігрантів в ряді європейських країн.

До основних напрямків діяльності об'єднання відносяться забезпечення зайнятості населення та ефективності виробництва:

- впроваджує економічне стимулювання роботодавців під час організації нових робочих місць;
- створює систему підготовки кадрів відповідно до потреб ринку праці;
- сприяє підвищенню рівня заробітної плати працівників;
- приймає участь в управлінні фондом соціального страхування;
- створює умов для гідної праці;
- опікується проблемами охорони праці;

Об'єднання проводить міжнародну діяльність щодо:

- інтеграції України у світовий економічний простір;
- міжнародного розподілу праці та імплементації міжнародних норм законодавства в українське правове поле.

- захисту інтересів вітчизняного товаровиробника при вступі до СОТ.

На регіональному рівні представником Об'єднання організацій роботодавців України є об'єднання роботодавців адміністративних областей країни.

Перші волинські обласні організації роботодавців були створені в кінці 2001 року. Це були Організації роботодавців підприємств легкої промисловості, машинобудівної та металообробної промисловості, автомобільного транспорту, харчової промисловості. На установчій конференції 21 грудня 2001 р. вони створили Волинське обласне об'єднання організацій роботодавців.

На сьогодні до складу об'єднання входять одинадцять галузевих і двадцять територіальних організацій роботодавців. Практично завершено його структурну розбудову в усіх найважливіших галузях господарського комплексу області, в усіх містах обласного значення та районах області [44].

Одним з учасників соціального партнерства в нашій країні виступає Федерація професійних спілок України (ФПУ). Вона є найбільш чисельним профспілковим об'єднанням в Україні, нараховує понад 10 мільйонів членів профспілок. До складу ФПУ входить 45 всеукраїнських профспілок і 26 територіальних об'єднань організацій профспілок.

Метою діяльності ФПУ є вираження, представлення інтересів і захист прав організацій – членів ФПУ, координація їхніх колективних дій, представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями, а також з іншими об'єднаннями громадян [56].

Основними завданнями ФПУ є захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок; соціальний захист членів профспілок та їхніх сімей; відстоювання духовних, соціально-культурних прав та інтересів членів профспілок; правовий захист членів профспілок; посилення впливу на політичне життя і формування громадянського суспільства; вдосконалення системи соціального партнерства: профспілки, роботодавці, держава; розвиток співпраці з іншими профспілками та їх об'єднаннями; забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків; зміцнення ФПУ як найбільшого представницького профцентру України; поглиблення міжнародних зв'язків ФПУ (Програма дій ФПУ).

Федерація профспілок України впевнено продовжує утверджуватись на міжнародній арені як найбільш представницький національний профцентр України. Міжнародна діяльність Федерації профспілок України здійснюється відповідно до цілей і завдань, визначених програмними і статутними документами ФПУ, рішеннями з'їздів та виборних органів. Своє головне завдання в галузі міжнародної діяльності Федерація профспілок України вбачає в поглибленні партнерства з міжнародними національними профцентрами, а також міжнародними й регіональними профоб'єднаннями на принципах взаємної поваги, взаємодопомоги та рівноправ'я.

Значну увагу Федерація профспілок України приділяє співробітництву з Міжнародною організацією праці. Вона бере участь в її заходах, у розробці важливих для профспілкового руху конвенцій. ФПУ використовує можливості МОП у галузі експертної оцінки проектів законодавчих актів, які проходять обговорення у Верховній Раді України.

У грудні 2005 р. Федерація профспілок України ввійшла до складу Міжнародної конфедерації вільних профспілок. Членство в МКВП відкриває нові можливості для розвитку міжнародного співробітництва між профспілками на усіх рівнях. Воно також сприятиме подальшій інтеграції профспілок України до міжнародного профспілкового руху [41].

На регіональному рівні інтереси найманих працівників представляють профспілки адміністративних областей України.

На регіональному рівні відповідно складається угода між обласними державними адміністраціями, територіальними організаціями роботодавців та федераціями профспілок адміністративних областей, які складаються із наступних розділів: соціально-економічних та виробничих відносин; соціально-трудових відносин; охорони праці та здоров'я працюючих; забезпечення соціальних гарантій і соціального захисту [39].

Реалізація цього нормативно-правового документа дає змогу не лише врегулювати на регіональному рівні виробничі, трудові, соціально-економічні відносини, забезпечити дотримання соціальних гарантій працівників і

власників. Консолідація зусиль соціальних партнерів сприяє вирішенню найгостріших соціально-економічних проблем, забезпеченню сталого економічного розвитку і, на цих засадах, поетапного зростання життєвого рівня й добробуту населення [40].

Регіональна угода повинна передбачити можливість збільшення витрат з оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт і послуг та збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату, вищу за розмір двох прожиткових мінімумів. Враховуючи існуючі проблеми щодо забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, необхідно прийнято рішення про зобов'язання сторін у ході колективно-договірної кампанії сприяти визначенню в колективних договорах обсягів професійного навчання працівників, а також його фінансового забезпечення відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства.

Сторонам соціального партнерства необхідно принципово підійти до розробки пропозицій до проекту Регіональної угоди на 2022-2023 роки і визначити конкретні зобов'язання, що позитивно вплинуть на соціально-економічний розвиток регіону, значне підвищення результативності праці, трудової активності, розвитку підприємництва і ініціативи, а також упровадження надійних механізмів дотримання підприємствами всіх форм власності правових гарантій, що надаються найманим працівникам, у тому числі своєчасній і повній оплаті праці, соціальному страхуванню, охорони умов та режиму праці.

Регіональна угода має носити соціально-орієнтований характер і містити нові норми, спрямовані на забезпечення соціальних гарантій, зростання рівня зайнятості, підвищення стимулюючої ролі заробітної плати, поліпшення стану безпеки й охорони праці, зменшення виробничого травматизму, поліпшення умов праці і відпочинку працівників.

Чинне законодавство надає працівнику можливість реалізувати свої вміння та навички до ефективної та творчої праці укладанням колективного договору на конкретному чи одночасно на кількох організаціях, підприємствах,

установах, коли інше не встановлено законодавством, корпоративним договором чи угодою сторін [1].

Нажаль, кожне третє підприємство не має колективного договору. Особливо невтішна ситуація на новостворених підприємствах, приватних, а також у сфері малого та середнього бізнесу.

Причиною неукладання колективних договорів є небажання їх як з боку власника чи уповноваженого ним органу, так і відсутність ініціативи з боку профспілкового чи іншого представницького органу трудового колективу.

Порядок розробки та підписання колективних угод на підприємствах регулюється Кодексом законів про працю [26]. Правове регулювання колективних договорів і угод здійснюється Законом України «Про колективні договори і угоди» [21].

Однак серйозне занепокоєння викликають дані, отримані внаслідок перевірок Державної служби з питань праці України. На багатьох підприємствах до колективного договору включаються норми, які погіршують становище працівників або залишають без врегулювання такі положення про працю, що мають договірний характер [58].

Проблематику соціального партнерства, значення генеральних (галузевих, регіональних) та колективних договорів, автори розглядають поодинокі, не звертаючи уваги на взаємозв'язок між ними. Але саме від того, наскільки налагоджений механізм співпраці між профспілками, роботодавцями та державою залежить якісний зміст колективного договору, та ступінь його виконання.

Важливим чинником що впливає на формування інституціонального забезпечення соціального партнерства в Україні є культура партнерських відносин. Вона в поєднанні з іншими факторами відіграє важливу роль в прийнятті рішень на користь однієї чи іншої сторони.

Поняття культури соціального партнерства включає сукупність правил та принципів поведінки сторін трипартизму під час ведення переговорів та контролю за їх виконанням. Культура соціального партнерства передбачає

врахування факторів, що сприяють культурі партнерських відносин, та таких що призводять до зворотного ефекту (рис. 2.3).

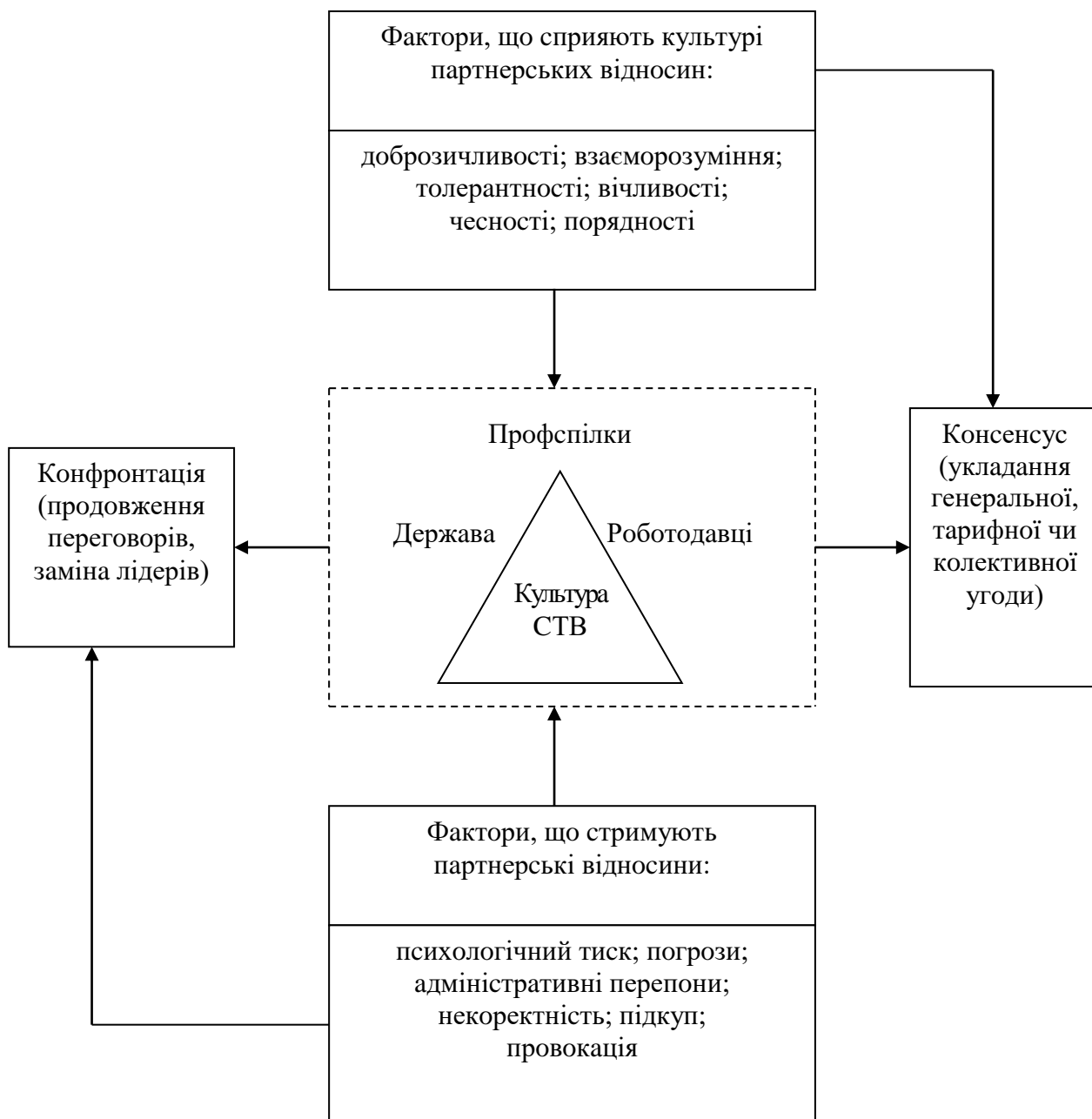


Рис. 2.3. Фактори впливу на культуру партнерських відносин [46].

Корпоративні відносини наявні у всіх соціально-політичних сферах і організаціях, де є певні групи інтересів. Під впливом багатьох факторів відносини можуть набувати форми вузькогоспичного угруповання або соціального партнерства, для якого характерна співпраця заради розвитку суспільства. Основним принципом соціального партнерства в цивілізованому суспільстві є згода, а не протистояння.

Якщо під час переговорів сторони будуть вести себе ввічливо, толерантно це суттєво сприятиме створенню здорового психологічного клімату під час ведення дискусії та в кінцевому випадку позитивно відобразиться на результаті.

Сторони сучасного переговорного процесу використовують різноманітні засоби впливу на опонентів. Це може бути психологічний тиск, підкуп, провокація, погрози, створення адміністративних бар'єрів, що дуже негативно впливає на переговорний процес та відбивається на об'єктивності кінцевого результату.

Потенціал розвитку соціального партнерства значною мірою залежить від ступеня використання соціальними партнерами культурологічної парадигми. Культуру партнерських відносин неможливо запровадити відразу, її розвиток та формування тривалий процес. Але вже сьогодні потрібно проводити відповідну агітаційну політику, змінювати навчальні та виховні програми, піднімати культурний та просвітницький рівень населення. Що в свою чергу сприятиме розвитку менеджменту, підвищенню рівня культури соціального партнерства. Результативність таких заходів повинна гарантувати держава, що законодавчо регулює переговорний процес, формує його принципи, та форми співпраці.

2.2. Діагностика стану соціально-трудова відносин на ринку праці регіону

В процесі дослідження особливу увагу було приділено динаміці ключових показників, які характеризують результати соціального партнерства відповідно до регіональної угоди:

- рівень оплати праці;
- заборгованість з виплати заробітної плати;
- використання робочого часу;
- охорона праці;
- зайнятість населення.

Ці показники, в першу чергу, характеризують результати роботи соціальних партнерів [52].

Заробітна плата. Відомо, що оплата праці є основним джерелом доходу найманих працівників, основою формування їхнього добробуту. Рівень середньої заробітної плати працівників Дніпропетровської області впродовж останніх років є доволі низьким (табл. 2.1).

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ, організацій (із кількістю працюючих 10 осіб і більше) у січні-вересні 2021 р. становила 14500 грн., що у 2,2 рази перевищує рівень мінімальної заробітної плати (6500 грн.). Порівняно з відповідним періодом 2020 р. розмір середньомісячної заробітної плати збільшився на 9,0%.

До видів економічної діяльності з найбільшим рівнем оплати праці відносилися фінансова та страхова діяльність, виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення, добування кам'яного та бурого вугілля, де заробітна плата працівників перевищувала середній показник по економіці області на 31,4%, 25,8% та 65,2% відповідно.

Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався у тимчасовому розмішуванні й організації харчування, наданні інших видів послуг, оптовій та роздрібній торгівлі, здійсненні операцій з нерухомим майном, а також у виробництві електричного устаткування і не перевищував 57,3% від середнього по області.

Індекс реальної заробітної плати у січні-серпні 2022 р. порівняно з відповідним періодом 2021 р. становив 108,8%, а в серпні 2022 р. по відношенню до попереднього місяця – 98,3% [23].

Динаміка темпів зростання/зниження номінальної заробітної плати
та реальної заробітної плати у 2011-2022 роках

	Номінальна заробітна плата		Реальна заробітна плата	
	у % до		у % до	
	попереднього року	грудень до грудня попереднього року	попереднього року	грудень до грудня попереднього року
2011	122,9	117,5	122,6	120,4
2012	120,4	122,4	115,4	114,1
2013	125,8	126,6	120,6	117,4
2014	135,1	142,0	118,5	127,4
2015	127,0	121,3	114,3	104,1
2016	129,4	130,3	109,2	110,8
2017	133,7	120,4	106,2	97,1
2018	105,9	114,6	90,6	101,5
2019	124,9	124,9	113,8	114,5
2020	120,8	123,4	110,1	113,8
2021	112,7	99,7	111,7	99,1
2022	108,0	109,7	107,6	108,1

Заборгованість із виплати заробітної плати. Найгострішою проблемою залишається заборгованість із виплати заробітної плати (табл. 2.2).

Причинами зарплатних боргів залишаються: високий рівень збитковості підприємств, значна прострочена кредиторська та дебіторська заборгованість, неоперативне та неефективне застосування процедур реструктуризації, санації та банкрутства підприємств, низька рентабельність виробництва та організація праці, невідповідність закупівельних цін собівартості виробленої продукції тощо.

Динаміка суми заборгованості із виплати заробітної плати
у 2008-2022 роках

Роки	Тис. грн.	У % до попереднього періоду
2008	578185	100,9
2009	465577	80,5
2010	318413	68,4
2011	339106	106,5
2012	343832	101,4
2013	114292	33,2
2014	84821	74,2
2015	81461	96,0
2016	77818	95,5
2017	92516	118,9
2018	132422	143,1
2019	110079	83,1
2020	92937	84,4
2021	69205	74,5
2022	44152	63,8

Упродовж січня-серпня 2021 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати зменшилася на 9,4%, або на 6,5 млн. грн., і на 1 вересня 2021 р. становила 62,7 млн. грн., що дорівнювало 3,6% фонду оплати праці, нарахованого за серпень [23; 63].

Заборгованість перед працівниками економічно активних підприємств упродовж січня-серпня 2021р. зменшилася на 1,2% (на 0,4 млн. грн.) і на 1 вересня 2021 р. становила 28,7 млн. грн., або 45,8% загальної суми боргу.

Серед видів економічної діяльності найвагомніше зменшення суми несплаченої заробітної плати спостерігалось на підприємствах будівництва (на

4,8 млн. грн.), ремонту і монтажу машин і устаткування (на 3,3 млн. грн.), установах, що здійснюють операції з нерухомим майном (на 1,4 млн. грн.). Водночас збільшення заборгованості спостерігалось на підприємствах оптової та роздрібною торгівлі (на 0,9 млн. грн.), на підприємствах промисловості (на 4,6 млн. грн.), з них найбільше – на підприємствах з добування кам'яного та бурого вугілля (на 5,1 млн. грн.), виробництва машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань (на 4,0 млн. грн.), виробництва хімічних речовин і хімічної продукції (на 1,7 млн. грн.) [63].

Кількість працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не виплачено заробітну плату, на 1 вересня 2021 р. становила 7,6 тис. осіб, або 1,5% від загальної кількості штатних працівників. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 5790 грн., що на 11,3% більше від середнього розміру заробітної плати за серпень 2021 р.

Поширеною причиною заборгованості із заробітної плати залишається також і суб'єктивний чинник. Мають місце численні випадки порушення законодавства з оплати праці. Так, у 2020 році органами праці виявлено 360 порушень щодо своєчасної виплати заробітної плати, 261 – в частині додержання мінімальних гарантій.

Водночас аналіз свідчить про недостатню ефективність контролю з боку обласних управлінь праці та соціального захисту населення.

Все ще не налагоджено співпрацю з правоохоронними органами, державними інспекторами праці, управліннями праці та соціального захисту населення у деяких районах області.

Докорінного покращення потребує співпраця з організаціями профспілок щодо вирішення проблеми своєчасності виплати підприємствами заробітної плати та погашення заборгованості з неї.

У розв'язанні вищезазначених проблем недостатньо активно використовується колдоговірна практика. Особливо актуальним є укладення колдоговорів в закладах громадського харчування, на підприємствах приватної форми власності.

Проблему легалізації трудових відносин, виплати заробітної плати «в конвертах» (під терміном «неформальний сектор економіки») можна вирішити лише спільними зусиллями роботодавців, профспілок, територіальних структур центральних органів виконавчої влади, що уповноважені контролювати дотримання трудового законодавства, службою зайнятості і, значною мірою, самих працівників.

Використання робочого часу. Щодо рівня використання робочого часу на підприємствах регіону, то він суттєво не змінився (рис. 2.4), але спостерігається стійка тенденція щодо його збільшення, так у січні 2019 року він становив 72,6 %; у 2020 році – 75,4; у 2021 році – 79,9; у 2022 році – 82,8 %. Дана динаміка позитивно відображається на рості продуктивності праці у регіоні. Проте, слід відмітити, що в помісячному розрізі в липні спостерігається значне зменшення показника, так у 2018 році він становив 66,3%; у 2019 році – 67,4 %; у 2020 – 69,3 %; у 2021 році – 69,0 %; що пояснюється періодом відпусток в даний проміжок часу [23].

Охорона праці. Залишається актуальною проблема охорони праці на виробництві. Так станом на кінець грудня 2020 року в Першотравенському, Синельниківському та Тернівському управліннях відсутні спеціалісти з питань охорони праці, функції останніх виконують начальники відділів. Часто суміщення таких посад є наслідком недостатнього контролю за станом побутового травматизму та однією з можливих причин його росту.

В області не забезпечується проведення нормативної кількості перевірок з умов праці (не менше 5 на місяць). Виключення становлять лише деякі райони. Проблемною залишається ситуація в Синельниківському, Дніпропетровському, та Нікопольському районах.

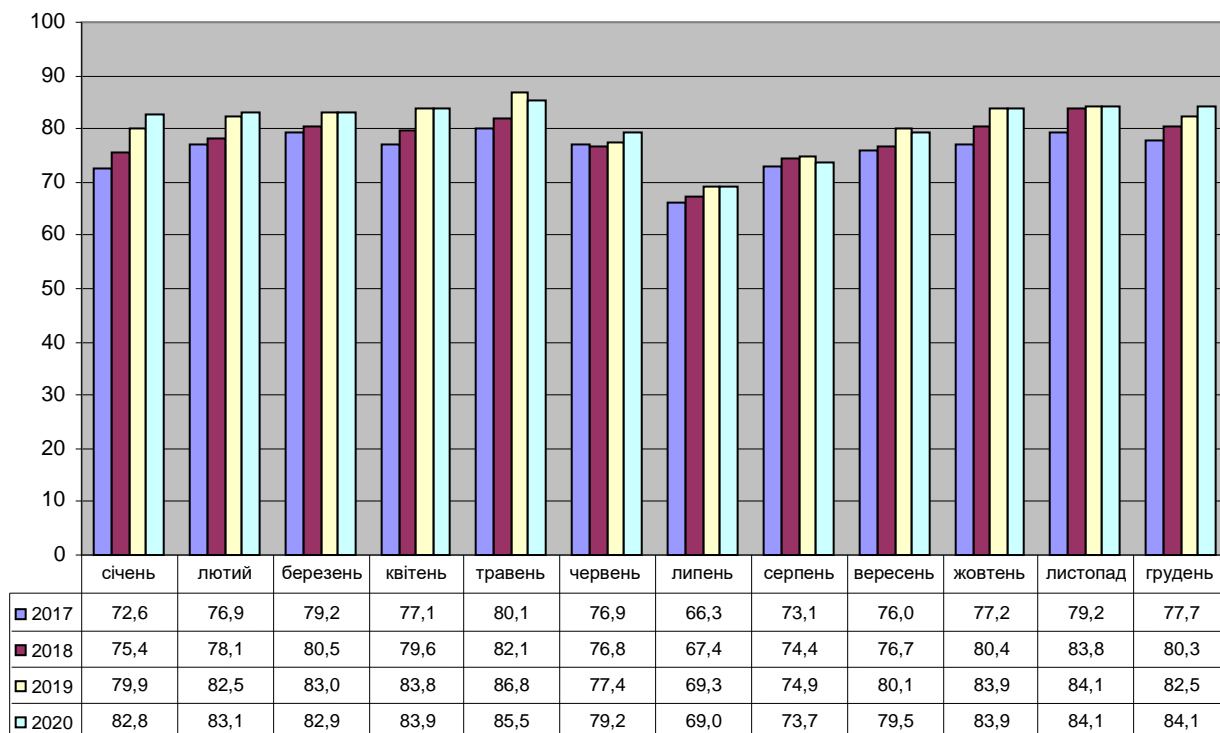


Рис. 2.4. Рівень використання робочого часу на підприємствах Дніпропетровської області (відпрацьовано в % до табельного фонду часу)

Протягом 2021 року керівникам підприємств направлено 780 приписів. Проте із 678 приписів, термін виконання яких минув 1 січня цього року, виконано лише 278, або 35,6 відсотка. Заходи впливу до керівників підприємств, які не виконують приписів, вживалися недостатньо, оскільки до органів прокуратури та держнагляду за охороною праці подано матеріали лише 98 перевірок [63].

Враховуючи викладене, слід відмітити, що основними критеріями оцінки роботи експертів з умов праці мають стати показники щодо повноти та якості використання прав, наданих їм державою. Перш за все, мова йде про охоплення перевітками підприємств усіх форм власності з шкідливими умовами праці, видачі їм відповідних приписів та вжиття заходів для їх безумовного виконання.

Зайнятість. За результатами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності середньомісячна чисельність економічно активного населення віком 15-70 років в середньому за

I півріччя 2021 р., в порівнянні з відповідним періодом попереднього року, збільшилася на 0,3%, або на 3,3 тис. осіб і становила 1081,0 тис. Із зазначеної кількості економічно активного населення 1011,7 тис. були зайняті економічною діяльністю, що на 0,5%, або на 5,0 тис. осіб більше, ніж в середньому за I півріччя 2021 р., а решта (69,3 тис.) були безробітними, тобто особами, які не мали роботи, але активно її шукали, як самостійно, так і за допомогою державної служби зайнятості (на 2,4%, або на 1,7 тис. осіб менше, ніж в середньому за I півріччя 2021 р.).

Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років в середньому за I півріччя 2020 р. становив 59,4% проти 58,4% в середньому за відповідний період 2019 р., а в працездатному віці – відповідно 66,4% та 65,7%.

Рівень безробіття (за методологією МОП) серед економічно активного населення віком 15-70 років становив 6,4%, а працездатного віку – 6,9% та був нижчим, ніж в середньому за I півріччя 2020 р. (6,6% та 7,2% відповідно).

За даними державної служби зайнятості на кінець вересня 2021 р. кількість зареєстрованих безробітних становила 20,4 тис. осіб, що на 0,2% більше, ніж у серпні 2020 р. Допомогу по безробіттю отримували 74,3% осіб, які мали статус безробітного [63].

Із загальної кількості безробітних більше половини складали жінки.

Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по області на кінець вересня 2021 р. не змінився і становив 1,5% населення працездатного віку, рівень безробіття у сільській місцевості та у міських поселеннях у порівнянні з серпнем також залишився без змін і становив – 1,8% та 1,4% відповідно.

Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами й організаціями до служби зайнятості, у вересні 2021 р. порівняно з серпнем збільшилася на 0,2 тис., або на 5,9%, і на кінець місяця становила 3,2 тис. (у вересні 2019 р. – 3,1 тис.).

Навантаження зареєстрованих безробітних на 1 вільне робоче місце (вакантну посаду) на кінець вересня 2020 р. зменшилося на 1 особу і становило

6 осіб. У регіональному розрізі значення цього показника коливалося від 1 особи у м. Дніпрі до 116 осіб у Криворізькому районі.

На кінець вересня 2021 р. найбільша потреба підприємств була у робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (30,5% від загальної кількості вільних робочих місць), кваліфікованих робітниках з інструментом (23,2%), працівниках найпростіших професій, включаючи осіб без професії (14,2%), професіоналах (10,6%), а найменша – у кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (0,4%).

За професійними групами за вказаний період спостерігалось коливання навантаження зареєстрованих безробітних на 1 вільне робоче місце (вакантну посаду) від 4 до 27 осіб.

За сприяння державної служби зайнятості у січні-вересні 2021 р. було працевлаштовано 17,3 тис. осіб, або 32,7% громадян, які мали статус безробітного у цьому періоді, у тому числі у вересні поточного року – 2,6 тис. осіб.

Серед працевлаштованих осіб у вересні жінки становили 47,5%, молодь у віці до 35 років – 55,8%.

Середньооблікова кількість безробітних, які отримували допомогу по безробіттю впродовж вересня 2020 р., становила 16,5 тис. осіб. Середній розмір допомоги по безробіттю становив 9 924 грн. [63].

Подальшому розвитку позитивних тенденцій на ринку праці регіону сприяли зміни, які відбуваються в соціально-економічних відносинах області та виконання заходів, передбачених обласною програмою зайнятості населення:

За даними Державної податкової адміністрації в Дніпропетровській області, кількість зареєстрованих суб'єктів малого підприємництва, станом на 1 січня 2021 року, становить 14,20 тис. осіб, що на 5,1% більше, ніж за звітний період минулого року.

Кількість суб'єктів малого підприємництва, що сплачують податки

збільшилась на 2,0%, у порівнянні із звітним періодом минулого року та становить 11,76 тис. осіб.

Станом на 1 січня 2020 р., загальна кількість суб'єктів малого підприємництва, які застосовували спрощену систему оподаткування, становить 3,76 тис. осіб, що на 0,1% більше, ніж за попередній звітний рік. Сума надходжень від сплати єдиного податку до бюджету складає 33,24 млн. грн., що на 22,1% більше, ніж за попередній звітний рік.

Кількість зайнятих працівників у суб'єктів малого підприємництва у 2020 році зменшилась на 0,5%, у порівнянні із звітним періодом минулого року, і становить 78,45 тис. осіб.

За результатами 2020 року загальна сума надходжень до бюджетів усіх рівнів від суб'єктів малого підприємництва складає 488,80 млн. грн., що на 63,1% менше, ніж за звітний період минулого року. Станом на 1 січня 2021 р., в області зареєстровано 96,99 тис. фізичних осіб-підприємців, що на 1,6% менше, ніж за звітний період минулого року.

Загальна кількість фізичних осіб-підприємців, які сплачували податки становить 85,75 тис. осіб, що на 1,8% менше, ніж за звітний період минулого року. Загальна кількість фізичних осіб-підприємців, які обрали спрощену систему оподаткування, збільшилась на 33,2% та становить 62,01 тис. осіб. Сума надходжень до бюджету від сплати єдиного податку зросла в 2,8 рази і складає 133,55 млн. грн.

Загальна кількість найманих працівників у фізичних осіб-підприємців, які обрали спрощену систему оподаткування, становить 35,16 тис. осіб., що на 0,2% більше, ніж за звітний період минулого року.

Загальна сума надходжень до бюджету від фізичних осіб-підприємців у звітному періоді, зросла на 41,9%, у порівнянні із звітним періодом минулого року, і склала 332,32 млн. грн.

Станом на 1 січня 2021 р. суб'єктами малого бізнесу створено 32320 нових робочих місць [63].

Завдання з виплати одноразової допомоги по безробіттю для

започаткування власної справи не виконано у зв'язку зі збільшенням кількості вакансій та пропозицій підходящої роботи, через незначні доходи громадян і відсутність особистого стартового капіталу, високу конкуренцію, відсутність необхідних професійних знань, вмінь, навичок, обмежений ринок збуту товарів та через запровадження змін до Порядку надання допомоги по безробіттю для зайняття безробітними підприємницькою діяльністю, які передбачають надання допомоги лише застрахованим особам, яких неможливо працевлаштувати у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи протягом трьох місяців.

На нашу думку, серед основних додаткових зобов'язань, які повинні прийняти Сторони партнерства, повинні стати завдання щодо сприяння запровадженню суб'єктами господарювання міжнародного стандарту «Соціальна відповідальність 8000 (SA 8000)». SA 8000 – це добровільний стандарт. Його основна мета – забезпечення стійкого розвитку організації, етичного походження товарів і послуг. Він може застосовуватися для будь-якої організації, у всіх галузях національного господарства, у всіх країнах світу, незалежно від культурних і географічних меж.

Стандарт забезпечує визначення етичних і соціальних критеріїв при виробництві товарів і послуг, відповідальності організації перед співробітниками, зовнішніми клієнтами й суспільством і вдало доповнює стандарти ISO серії 9000 і 14000. Стандарт SA 8000 є гармонічним доповненням до стандарту ISO 9001:2000.

Сертифікація підприємств на відповідність вимогам стандарту SA 8000 буде служити гарантом того, що продукція (послуги) зроблена (зроблені) відповідно до загальноприйнятого й соціально прийнятним набором цінностей. Підприємства, що впровадили в себе стандарт SA 8000, мають конкурентну перевагу, що полягає у високій мотивації співробітників. Даний стандарт дає можливість власникам виробництва використовувати ефективний менеджмент з метою досягнення поставлених цілей, що забезпечить сталий розвиток підприємства та стабільну рентабельність.

Стандарт дозволяє підприємствам систему менеджменту для досягнення намічених цілей, забезпечуючи при цьому постійну рентабельність.

2.3. Практика попередження та вирішення колективних трудових спорів в Дніпропетровській області

За роки діяльності відділенням Національної служби посередництва і примирення в Дніпропетровській області (далі – відділення НСПП) накопичено значний досвід не тільки в напрямку сприяння своєчасному вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), а і попередження їх виникнення. Розуміння того, що будь-який конфлікт легше попередити, ніж потім його вирішувати, спонукає фахівців відділення НСПП постійно вдосконалювати роботу в цьому напрямку, вишукувати нові заходи з метою завчасного реагування на ймовірність ускладнення трудових відносин.

Дніпропетровська область є промисловим регіоном із значною кількістю машинобудівних підприємств, трудові колективи яких традиційно характеризуються значним протестним потенціалом. Тому ця галузь була і залишається найбільш конфліктогенною.

Складні процеси, що відбуваються в економіці області, продовжують позначатися і на стані соціально-трудових відносин підприємств, установ, організацій, об'єктивними причинами виникнення конфліктних ситуацій на яких залишаються:

- незадовільний фінансовий стан багатьох підприємств через низький рівень завантаженості виробничих потужностей; їх неефективна діяльність, збитковість виробництва;
- недостатня платоспроможність замовників та несвоєчасні розрахунки за поставлену продукцію, виконані роботи (надані послуги);
- значна зношеність основних фондів підприємств, їх енергоємність; обмеженість інноваційно-інвестиційних можливостей;
- залежність підприємств від запозичених коштів;

– несвоєчасне і недостатнє фінансування бюджетами різних рівнів по дотаціях, субсидіях, передбачених чинним законодавством.

В той же час, зберігають свою деструктивну дію суб'єктивні фактори негативного впливу на стан соціально-трудових відносин області, серед яких:

- низький рівень оплати праці;
- існуюча заборгованість із заробітної плати та недостатні темпи її погашення, порушення термінів виплати поточної заробітної плати;
- практика застосування на окремих підприємствах, в установах та організаціях вимушеної неповної зайнятості, робота в умовах неповного робочого дня (тижня);
- наявне безробіття працездатного населення;
- порушення соціальних та трудових прав найманих працівників на підприємствах, щодо яких реалізується процедура відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом;
- випадки ухилення керівників підприємств від укладання колективних договорів, невиконання окремих їх вимог, продовження терміну дії або переукладання на новий термін;
- випадки пасивної позиції представницьких органів найманих працівників щодо захисту соціальних гарантій працюючих.

Перші випадки взяття на облік стану соціально-трудових відносин з метою попередження виникнення конфліктів зафіксовані саме на підприємствах вугільної галузі. Однак, з перебігом часу працівники-шахтарі накопичили великий практичний досвід колективного захисту своїх трудових прав, це призвело до того, що на теперішній час при виникненні розбіжностей із роботодавцем, в більшості випадків, вони приймають рішення одразу вступати у колективні трудові спори.

Таким чином, з роками розширюється і географія виникнення випадків дестабілізації стану соціально-трудових відносин, і галузева належність підприємств, на яких вони виникають. Починаючи з 2018 року, більшість випадків дестабілізації стану відносин між найманими працівниками і

роботодавцями спостерігається на комунальних підприємствах. Зокрема, у 2018 році з 15 випадків дестабілізації стану соціально-трудова відносин 13 виникло на підприємствах і в установах комунальної форми власності. В 2019 році ця тенденція зберігається – з 20 підприємств, які перебували у системі запобігання виникненню колективних трудових спорів, 19 мали комунальну форму власності. В переважній більшості це були трудові колективи бюджетної сфери – медичні заклади і установи.

Звертає на себе увагу той факт, що самі учасники трудових відносин у медичних установах не вважали винними у проблемах, які виникали, безпосередніх керівників і не мали наміру вступати в колективний трудовий спір. Таким чином, їх звернення до відділення НСПП мало на меті не запобігання виникненню колективним трудовим конфліктам в прямому значенні, а було надіслано з метою привернення уваги органів влади відповідних рівнів до проблеми, яка склалася. Крім того, існував певний тиск на сторони з боку місцевих органів влади. Тому, з проханням поставити ситуацію на контроль в комунальних установах, до відділення НСПП зверталися не первинні профспілки, а обласна галузева профорганізація.

З роками кількість випадків дестабілізації стану соціально-трудова відносин постійно зростає. Якщо упродовж 2021 року виникло 18 випадків дестабілізації відносин між найманими працівниками і роботодавцями, то за період 2019-2021 років таких випадків вже налічувалося майже в три рази більше – 48. Така ситуація, в першу чергу, пов'язана з активізацією відділенням НСПП в Дніпропетровській області роботи в напрямку виявлення підприємств, установ і організацій, що відмічаються підвищеним рівнем конфліктогенності. Одним із джерел отримання інформації про проблемні підприємства є участь начальника відділення у засіданнях обласної тимчасової комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати (грошового забезпечення), пенсій, стипендій та інших соціальних виплат (далі – тимчасова комісія). Для збільшення ефективності, економії часу та з ціллю розширення кола учасників, з 2021 року засідання тимчасової комісії проводяться у новому форматі –

режимі відеозв'язку з керівниками міст та районів області і при цьому – щотижнево.

За результатами проведення засідань тимчасової комісії Відділення визначає коло проблемних підприємств, на яких наявні чинники дестабілізації стану соціально-трудових відносин. Ці підприємства заносяться до бази даних БДП з метою подальшого відстеження ситуації та здійснення моніторингу стану трудових відносин на цих підприємствах. За результатами аналізу соціально-економічних показників визначаються об'єктивні та суб'єктивні причини конфліктогенного характеру, тривале збереження яких дає підстави прогнозувати можливе виникнення колективних трудових спорів. Стан соціально-трудових відносин на таких підприємствах, в установах і організаціях відділення НСПП бере на облік з метою здійснення комплексу заходів щодо поліпшення відносин між найманими працівниками і роботодавцями.

У системі запобігання виникненню колективних трудових спорів Відділення користується, перш за все, Положенням про порядок здійснення НСПП заходів щодо запобігання (конфліктів), затверджене наказом НСПП від 27 березня 2009 р. № 16 та Методичними рекомендаціями по здійсненню НСПП заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), затверджені наказом НСПП від 31 грудня 2009 р. № 92. Слід відзначити, що при цьому Відділення НСПП до врегулювання кожного конкретного випадку дестабілізації стану соціально-трудових відносин підходить не шаблонно і віддає перевагу поєднанню одразу декількох форм взаємодії з соціальними партнерами [63].

Враховуючи, що кожен випадок дестабілізації стану соціально-трудових відносин має свої ознаки і є особливим для кожного підприємства, установи чи організації, впроваджуються додаткові заходи щодо роботи із сторонами трудових відносин, які в конкретному випадку будуть найбільш ефективні і сприятимуть поліпшенню відносин між найманими працівниками та роботодавцями в найкоротший час. За підсумками кожного року проводиться

всебічний аналіз результатів здійснення спільних заходів, згідно якого визначається ефективність форм співпраці з відповідними суб'єктами взаємодії. Найбільш ефективні використовуються в подальшій роботі, серед них:

- повідомлення місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування стосовно ускладнення стану соціально-трудових відносин на відповідному підприємстві, в установі, організації із зазначенням чинників дестабілізації стану трудових відносин і конкретних пропозицій щодо шляхів врегулювання проблемного питання;

- надання правової та консультаційної допомоги щодо практичного застосування нормативно-правових актів стосовно запобігання виникненню колективних трудових спорів;

- розгляд на засіданнях обласної тимчасової комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати (грошового забезпечення), пенсій, стипендій та інших соціальних виплат.

З огляду на те, що 75% чинників дестабілізації стану трудових відносин (184 із загальної кількості за період з 2015 року – 244) стосуються своєчасної виплати поточної заробітної плати та погашення заборгованості з неї, відділення НСПП в Дніпропетровській області усе активніше використовує потенціал обласної тимчасової комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати (грошового забезпечення), пенсій, стипендій та інших соціальних виплат. Участь у засіданнях комісії керівників структурних підрозділів Дніпропетровської облдержадміністрації, представників місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, територіальних управлінь центральних органів державної виконавчої влади, а також органів прокуратури та МВС дає можливість всебічно розглянути причини виникнення заборгованості із виплати заробітної плати і, що – важливіше, визначити спільні шляхи її погашення.

Така командна робота дає свої позитивні результати. Про це свідчить стійка тенденція погашення боргів найманим працівникам підприємств, що перебувають у системі запобігання виникненню колективних трудових спорів.

В 2023 році причиною виникнення 47 випадків дестабілізації стану соціально-трудових відносин (із загальної кількості 48) стала заборгованість із виплати заробітної плати в сумі 12 млн. 378,2 тис. грн. Завдяки спільним діям відділення НСПП в Дніпропетровській області з усіма зацікавленими органами, в тому числі неодноразовому розгляду підприємств, що перебувають у системі запобігання виникненню колективних трудових відносин, на засіданнях обласної тимчасової комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати, упродовж поточного року погашено 7 млн. 633,5 тис. грн. боргів найманим працівникам, або 62% від суми, яка стала причиною виникнення ускладнень трудових відносин [63].

Яскравим прикладом позитивного вирішення проблемного питання – погашення заборгованості із виплати заробітної плати на доконфліктній стадії стало взяття на облік стану соціально-трудових відносин на Дочірньому підприємстві «Дніпропетровський облавтодор» відкритого акціонерного товариства «Державна акціонерна компанія «Автомобільні дороги України» та у 18 його структурних підрозділах. Борги найманим працівникам цього підприємства у сумі майже 2 млн. грн. були погашені в доволі стислий термін – упродовж десяти днів. Це стало можливим завдяки своєчасному інформуванню місцевих органів влади, розгляду ситуації під час засідання обласної тимчасової комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати зі спільним визначенням причин виникнення боргів найманим працівникам та шляхів їх усунення. Своєчасному врегулюванню чинників дестабілізації стану соціально-трудових відносин на вищезазначеному підприємстві сприяла адекватна реакція роботодавця.

Аналіз причин звернення до відділення НСПП з приводу взяття на облік стану соціально-трудових відносин показав, що за останні роки збільшилась кількість звернень від трудових колективів підприємств, установ та організацій комунальної форми власності. При цьому ці звернення використовуються як засіб привернення уваги до виниклих проблем органів, причетних до їх врегулювання, а також як додатковий важіль впливу на місцеві органи влади

для спонукання більш швидкого пошуку вирішення цих проблем (інформація про чинники дестабілізації стану соціально-трудових відносин виходить за межі адміністративної одиниці – повідомляються місцеві органи виконавчої влади і органи місцевого самоврядування та надаються конкретні пропозиції щодо шляхів врегулювання проблемного питання).

За період з 2015 року по теперішній час відділення НСПП в Дніпропетровській області запобігало виникненню колективних трудових спорів у 166 випадках дестабілізації стану соціально-трудових відносин. Про ефективність роботи відділення в цьому напрямку свідчить той факт, що станом на 15 серпня 2020 р. на обліку перебувало 10 випадків і лише 16% (27) випадків дестабілізації стану соціально-трудових відносин за весь період діяльності переросли у колективні трудові спори.

Порівняння кількості випадків дестабілізації стану соціально-трудових відносин (166) з кількістю колективних трудових спорів (159), вирішенню яких відділення НСПП в Дніпропетровській області сприяло з початку свого функціонування, показує, що Відділення ефективно працює як на попередження конфліктів, так і ефективно сприяє своєчасному їх вирішенню.

При цьому, особливістю Дніпровського регіону є те, що наймані працівники та профспілки, які реалізували право на колективний захист своїх трудових прав і гарантій шляхом вступу у колективний трудовий спір, вважають саме цю процедуру найбільш ефективною, оскільки при реєстрації конфлікту виникають нові правовідносини, коли жодна із сторін не має права ухилятися від проведення примирних процедур. В свою чергу, проведення примирних процедур передбачає більше прав, відповідальності учасників трудових відносин та чітко виписаний правовий супровід з боку відділення НСПП на всіх стадіях вирішення конфлікту. Тому для правообізнаних учасників соціально-трудових відносин більш привабливою для врегулювання суперечок між найманими працівниками та роботодавцями залишається процедура вирішення колективного трудового спору в рамках Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Разом з тим, робота відділення НСПП з підприємствами, які перебувають у системі запобігання виникненню колективних трудових спорів, дозволяє тримати під контролем ускладнення соціально-трудова відносин та не допустити застосування трудовим колективом несанкціонованих акцій протесту. Усунення чинників дестабілізації відносин між найманими працівниками і роботодавцями на доконфліктній стадії дозволяє учасникам трудових відносин вирішувати проблемні питання без зайвих витрат часу та коштів.

РОЗДІЛ 3

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

3.1. Стратегічні пріоритети розвитку соціального партнерства

Формування та впровадження концептуальних засад вдосконалення механізмів функціонування соціального партнерства та створення ефективної системи соціально-трудова відносин встановлює необхідність визначення стратегічних пріоритетів розвитку соціальної взаємодії.

Соціальне партнерство повинно враховувати інтереси кожного з його суб'єктів:

– працівників: соціальні гарантії, гарантування зайнятості та надання допомоги з безробіття, можливість кар'єрного росту, гідні умови праці; стабільність у суспільстві та державному ладі; екологічна безпека, наявність соціальної інфраструктури (закладів культури та спорту).

– роботодавців: сталий розвиток підприємств, створення сприятливих умов для бізнесу; реформування податкового законодавства та його незмінність, формування ринку землі, стабільність державного устрою; зменшення кількості державних перевірок, спрощення процедур отримання дозволів та реєстрації.

– держави: стабільне надходження платежів до бюджету, економічне зростання, незалежність та цілісність країни, громадська злагода, соціальна стабільність, участь та визнання країни в міжнародних організаціях, патріотизм та самоповага громадян держави, мир, соціальна злагода, заможний рівень життя населення, соціально-економічне та екологічне благополуччя нації.

Соціальне партнерство є гнучкою, оперативною, системою взаємовідносин, що дозволяє з малими витратам ефективно вирішувати соціальні, економічні, політичні проблеми суспільства в сучасних умовах недостачі ресурсів, часу, висококваліфікованих працівників, матеріальних засобів.

При розробці стратегічних пріоритетів розвитку соціального партнерства в Україні, необхідно врахувати причини, що обмежують розвиток соціального партнерства, суспільно-політичний та економічний стан країни:

- ринкова економіка й соціальні інститути, які формують політику соціального партнерства, ще не відповідають світовим вимогам. Конституційно закріплені соціальні пільги та гарантії не забезпечуються державою в передбаченому обсязі;

- наявність соціально-економічної кризи, що була в минулому викликана розривом економічних зв'язків, через розпад СРСР, та фінансової кризи, яка пов'язана з глобальним спадом у розвинутих країнах світу, не сприяє стабілізації національної економіки та покращенню добробуту населення;

- відсутня законодавча база для розвитку соціально-трудова відносин, а наявні нормативно-правові акти не завжди дотримуються як юридичними, так і фізичними особами. За таких умов важко сподіватися на об'єктивність держави при вирішенні спорів між роботодавцями та профспілками;

- держава в особі виконавчої влади, яка виступає ще й роботодавцем, не завжди в повній мірі виконує свої зобов'язання згідно генеральної угоди;

- склалася дуже невідповідна соціальна структура, наявний надто великий розрив між багатими та бідними, середній клас ще тільки починає формуватися, що значно ускладнює соціальне партнерство;

- особливістю вітчизняної ситуації є недостатня сформованість суб'єктів соціального партнерства та механізмів їх взаємодії;

- викликає недовіру у працівників Федерація профспілок України та її керівники, які втратили авторитет серед трудящих. Новоутворені профорганізації ще слабкі і роз'єднані, а у сфері приватного бізнесу профспілки взагалі майже відсутні;

- держава, що є одночасно власником, роботодавцем і гарантом інтересів найманих працівників, використовує таке становище і експлуатує

робітників ще більше, ніж приватні власники. Прикладом цього служать низькі заробітні плати кваліфікованих кадрів на державних підприємствах;

- «тіньовий» сектор національної економіки негативно впливає на розвиток соціального партнерства. На цих підприємствах, як правило, не виконують трудове законодавство, ігнорують заходи охорони праці та соціальні гарантії, не укладають трудових договорів;

- значною проблемою для формування соціального партнерства є підрив ціннісно-нормативної системи суспільства, що викликано систематичним недотриманням законів та суспільних норм. Це не додає авторитету владній вертикалі, не сприяє розповсюдженню практики соціального партнерства [34].

Основою формування та реалізації стратегічних напрямів розвитку соціального партнерства є суспільні пріоритети: підвищення добробуту населення, економічне зростання, формування громадянського суспільства, створення сприятливого інвестиційного клімату, зростання інтелектуального капіталу тощо.

З метою збільшення впливу соціального партнерства на соціально-економічне та політичне життя країни, на процеси реформ, що нині в ній відбуваються, є можливим запропонувати стратегічні пріоритети розвитку соціального партнерства. Вони схематично зображені на рис. 3.1.

До основних стратегічних пріоритетів розвитку соціального партнерства відносяться:

1. Формування законодавчої бази соціального партнерства. Потрібно доопрацювати та затвердити закон України «Про соціальне партнерство», що включав би:

- визначення соціального партнерства як окремої незалежної соціально-економічної сфери розвитку в державі;

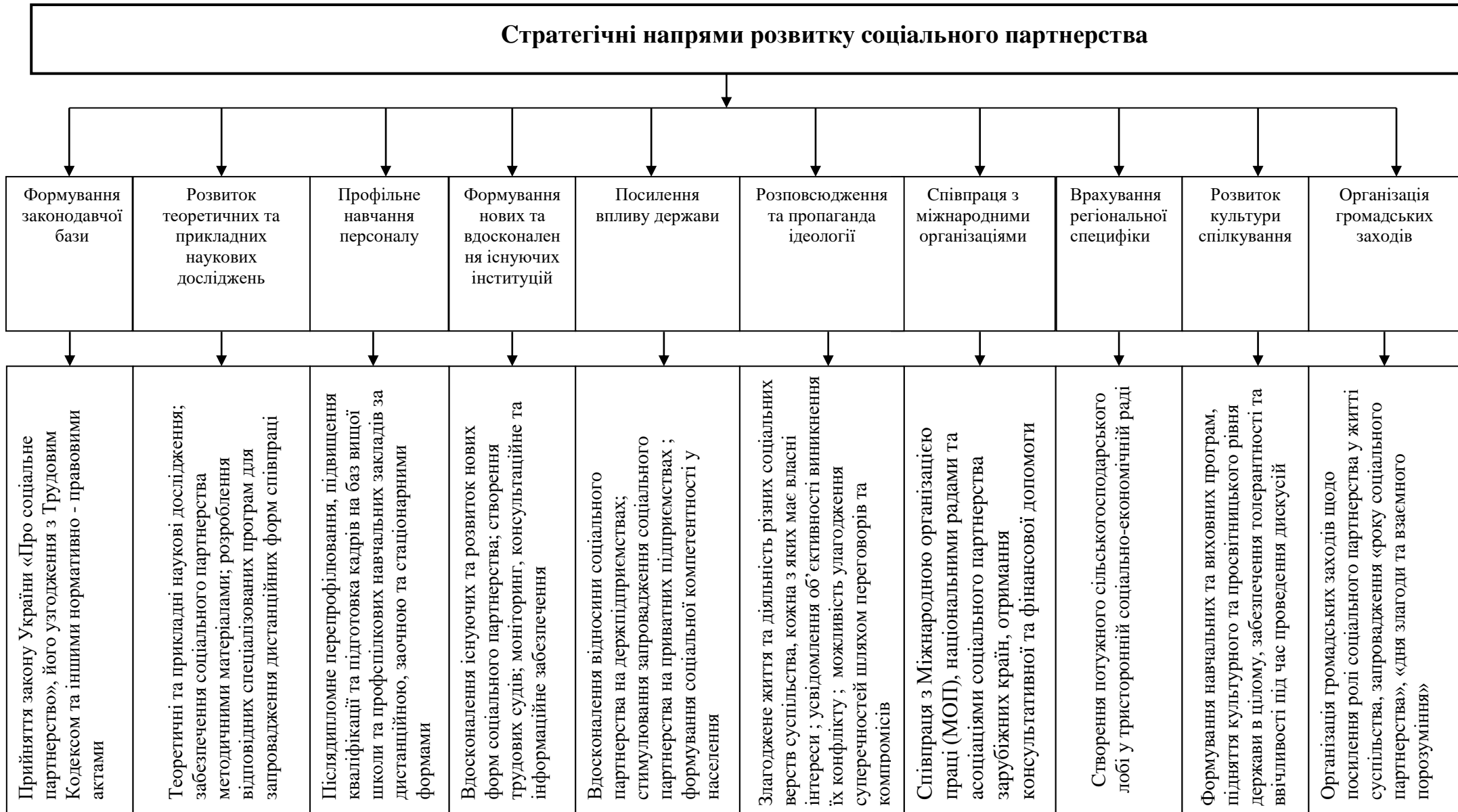


Рис. 3.1. Стратегія розвитку соціального партнерства.

– економічне підґрунтя для формування і розвитку соціального партнерства, передбачення коштів з державного та місцевих бюджетів, забезпечення інфраструктурою та адміністративною підтримкою, з позиції держави як рівноправного партнера;

– визначення прав, обов'язків та принципів соціального партнерства;

– порядок функціонування органів соціального партнерства: національної тристоронньої соціально-економічної ради, її галузевих та територіальних представництв. Невід'ємним елементом соціального партнерства є постійно діючий переговорний процес, що відбувається в регіональній тристоронній соціально-економічній раді, під час якого всіма сторонами на принципах рівноправності виробляються спільні рішення. При вирішенні різноманітності суперечливих питань, переговорний процес є найоптимальнішим засобом досягнення компромісних результатів;

– відповідальність сторін соціального партнерства за не виконання прийнятих рішень;

– узгодження даного закону з правовою базою України, в тому числі й з Трудовим кодексом [26], та з міжнародними законодавчими актами, зокрема з Конвенціями та Рекомендаціями МОП.

Слід відмітити, що деякі статті вітчизняного законодавства суперечать принципам соціального партнерства, зокрема закон України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» [19] не відповідає світовій практиці.

Так, норма про реєстрацію профспілкових організацій в управлінні юстиції не відповідає конвенціям МОП № 87, № 98, що Верховна Рада ратифікувала понад п'ятдесят років тому.

Про яке партнерство може йти мова, якщо одна із сторін повинна просити дозволу на існування в іншій, а без реєстрації профспілкова організація не може навіть відкрити рахунок в банку, цю норму потрібно скасувати.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» [20] теж недосконалий, він значно ускладнює проведення страйку профспілками.

Доцільним є змінити норми цього закону, щоб зробити страйк ефективним засобом боротьби профспілок проти свавілля роботодавців.

2. Розвиток теоретичних та прикладних наукових досліджень. Соціальне партнерство повинно базуватися на науково обґрунтованій теорії, що передбачає усі аспекти розвитку суспільства та взаємодії її членів. Для успішної діяльності необхідно забезпечити систему соціального партнерства методичними матеріалами, щодо порядку ведення переговорів, укладання спільних рішень, контролю за їх виконанням, актуальною залишається проблема оцінки на відповідність колективних угод, причому треба враховувати галузеві та територіальні особливості.

Важливим напрямком є розроблення відповідних спеціалізованих програм для запровадження дистанційних форм співпраці, проведення Інтернет конференцій з можливістю голосування та прийняття спільних рішень. Науковим закладам необхідно постійно здійснювати теоретичні і прикладні дослідження з метою розвитку та затвердження канонів соціального партнерства у нашому суспільстві.

3. Навчання персоналу. Необхідне кваліфіковане навчання персоналу для системи соціального партнерства, а саме: спеціалістів з діловодства, переговорного процесу, потрібно проводити курси підвищення кваліфікації для державних службовців усіх рівнів, використовуючи методичні матеріали, розроблені науковцями.

Для цього треба запровадити при вищій школі, та профспілкових навчальних закладах підготовку, післядипломне перепрофілювання та підвищення кваліфікації спеціалістів необхідних для функціонування системи соціального партнерства. Таке навчання можна здійснювати стаціонарно, заочно і дистанційно, причому два останніх способи навчання є найбільш оптимальними, оскільки забезпечать підвищення рівня знань тим, хто на практиці вирішує наболілі соціально-трудова проблеми.

4. Формування нових та вдосконалення існуючих інституцій соціального партнерства. Необхідно сформувати нові та удосконалити вже існуючі організаційні та структурні підрозділи соціального партнерства.

Це можуть бути як державні, так і громадські чи приватні багатосторонні органи, різнопланові за структурою, цілями та програмами співробітництва. Вони можуть працювати постійно чи тимчасово, представляти дві чи три сторони, функціонувати на національному та регіональних рівнях. Необхідно дати можливість плідно працювати Національній соціально-економічній раді, законодавчо закріпити обов'язковість виконання прийнятих нею рішень, що дасть значний поштовх розвитку партнерських відносин.

Необхідно активно спонукати представників підприємницьких структур та громадських організацій до формування на основі соціального партнерства різноманітних форм співробітництва.

Система соціального партнерства потребує виваженого та розумного управління, аби в сучасних умовах плідно працювати, приносити користь суспільству. Важливим моментом є формування у свідомості громадян позитивного ставлення до системи соціального партнерства та її учасників. З цією метою необхідно створити у Державній службі праці України відповідний департамент, а в регіонах – при головному управлінні праці, соціальних питань та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи обласних державних адміністрацій – спеціальних відділів. Регулювати та координувати виробничі та організаційні процеси у цих структурах повинна Національна тристороння соціально-економічна Рада.

Для вирішення трудових конфліктів, що виникають у рамках чинних колективних договорів, необхідно створити спеціалізований Трудовий суд. Із семи членів суду по два повинні призначатися організаціями роботодавців та профспілок і три – урядом. Саме це дасть змогу нашій державі навести лад у розв'язанні конфліктних ситуацій, оскільки в українських господарських судах трудові справи можуть розглядатися роками, не завжди судді мають відповідну кваліфікацію. Тому створення спеціалізованих трудових суддів в Україні значно покращить ситуацію по розв'язанню трудових конфліктів сприятиме розвитку соціального партнерства.

Необхідно спонукати до реорганізації Федерацію профспілок України (ФПУ), як таку, що вже не може повноцінно захищати інтереси простих її

членів, та створювати умови для посилення позицій нових профспілкових течій. Цю ситуацію можна виправити запровадивши жорсткий контроль за діяльністю керівництва ФПУ, посилити нагляд у використанні матеріально-фінансових ресурсів цієї організації.

Лише невелика частина роботодавців входить до складу Федерації роботодавців України (ФРУ), як правило це великі заводи чи потужні компанії, що представляють інтереси великого бізнесу, а дрібний та середній бізнес залишається осторонь. Вкрай необхідно розширити представництво у ФРУ підприємницьких структур, проводячи інформаційну компанію про переваги членства в ній, створити мережу об'єднань роботодавців на регіональному рівні.

Для ідентифікації соціально-трудових проблем простих громадян, їх об'єднань, державних та приватних підприємств, організацій необхідно проводити безперервні дослідження і спостереження та здійснювати інформування щодо сучасного стану, наявної проблематики можливостей розвитку соціального партнерства. Тому для забезпечення ефективної діяльності системи соціального партнерства мають бути створені служби, які займатимуться моніторингом, консультуванням, контролем та інформуванням.

Системі соціального партнерства для ефективного функціонування і розвитку необхідне створення відповідних баз даних, наявність сучасної комп'ютерної техніки, організація обміну інформаційними потоками як по внутрішнім лініям так і в мережі Інтернет. Важливою складовою технічного оснащення соціального партнерства є організація та розвиток дистанційних форм переговорів, що дає можливість соціально-трудоному партнерству досягнути нового рівня, стати відкритим, загальнодоступним.

5. Посилення впливу держави на розвиток і вдосконалення соціального партнерства в країні. Держава повинна бути рушійною силою партнерських відносин та подавати приклад іншим, запроваджувати соціальне партнерства на підприємствах що перебувають у державній власності; проводити моральне та економічне стимулювання запровадження соціально-трудових відносин на приватних підприємствах. Необхідно запровадити механізм, що надавав би

можливість отримання державних пільг та преференцій (кредитів під гарантії держави, податкових пільг, держзамовлень) в залежності від рівня розвитку партнерських відносин на визначеному підприємстві чи районі. Освітні заклади мають формувати у молоді соціальну толерантність та відповідальність за майбутнє суспільства. Відносно працюючих громадян ці функції повинні виконувати громадські організації та профспілки.

Особлива увага виконавчих органів влади повинна приділятися підвищенню ефективності колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, виконанню зобов'язань за Генеральною угодою, що укладається між Урядом, об'єднаннями роботодавців та профспілками.

6. Розповсюдження та пропаганда ідеології соціального партнерства. Ідеологічне підґрунтя соціального партнерства базується на усвідомленні суспільством, його різноманітними соціальними прошарками з особистими різновекторними інтересами, необхідності улагодження суперечностей лише шляхом переговорів та компромісів, недопущення виникнення конфліктів, так як це є загрозою громадянському спокою в державі. Для того, щоб соціальне партнерство набуло нової вищої якості передусім, треба подолати психологічний бар'єр свідомості кожного з нас. Потрібно усвідомлено розуміти, що всі ми – рівні і заслуговуємо на однакову повагу.

Важливим моментом в даному напрямку є запровадження у вищій та загальноосвітній школах відповідної дисципліни, яка б давала студентам та учням, як майбутнім працівникам, роботодавцям, політичним лідерам розуміння суті партнерських відносин, її переваг над іншими формами ділових стосунків.

7. Співпраця з міжнародними організаціями. Організація будь-якого потужного соціально-економічного проекту в теперішніх умовах практично не реальна за рахунок лише власних ресурсів. З метою активізації розвитку соціального партнерства в державі необхідно здійснювати постійну співпрацю з міжнародними організаціями, такими як: Міжнародна організація праці(МОП), національні ради та асоціації соціального партнерства зарубіжних країн, переймати їх досвід та отримувати консультативну та фінансову допомогу для

реалізації багатосторонніх проєктів, угод. Національна тристороння соціально-економічна рада України повинна координувати та регулювати цю співпрацю.

8. Розвиток культури партнерських відносин. Слід відмітити, що у працях присвячених соціальному партнерству мало хто приділяв увагу культурі партнерських відносин. А це є дуже важливим чинником, який в поєднанні з іншими може відігравати вирішальну роль в прийнятті рішень на користь однієї чи іншої сторони. Поняття культури соціального партнерства включає сукупність правил та принципів поведінки сторін трипартизму під час ведення переговорів та контролю за їх виконанням.

Культура соціального партнерства передбачає врахування факторів, що сприяють культурі партнерських відносин, та таких що призводять до зворотного ефекту. Якщо під час переговорів сторони будуть вести себе ввічливо, толерантно вислуховувати думку опонента, з розумінням ставитися до його проблем та вимог це суттєво сприятиме створенню здорового психологічного клімату під час ведення дискусії та в кінцевому випадку позитивно відобразиться на результаті.

Сторони сучасного переговорного процесу використовують різноманітні засоби впливу на опонентів. Це може бути психологічний тиск, підкуп, провокація, погрози, створення адміністративних бар'єрів, що дуже негативно впливає на переговорний процес та відбивається на об'єктивності кінцевого результату.

Прикладом такого тиску може бути намагання Уряду відібрати в Федерації профспілок України її нерухомість, під час ведення переговорів між ними з приводу подорожчання тарифів на комунальні послуги.

Культуру партнерських відносин неможливо запровадити відразу, її розвиток та формування тривалий процес. Але вже сьогодні потрібно проводити агітаційну політику, змінювати навчальні та виховні програми, піднімати культурний та просвітницький рівень населення. Що, в свою чергу, сприятиме розвитку ділового менеджменту та підвищенню рівня культури соціального партнерства. Результативність такої співпраці гарантує держава,

що законодавчо регулює переговорний процес, формує його принципи, та форми співпраці.

9. Організація громадських заходів. З метою стимулювання процесів розвитку соціального партнерства в країні необхідно запровадити постійну організацію громадських заходів з державної ініціативи, спрямованих на посилення ролі соціального партнерства у житті суспільства, на пропаганду ідей суспільної злагоди, взаємодії різних соціальних верств з метою консолідації. До цього необхідно спонукати і місцеві органи влади, підприємницькі структури та об'єднання різноманітних форм власності долучати до активної участі простих працівників.

На нашу думку, доцільно запровадити в країні «рік соціального партнерства», ввести в календар «день злагоди та взаємного порозуміння», це значною мірою дозволить популяризувати соціальне партнерство у суспільстві, донести до громадян його сутність, ідеї та переваги.

Дотримання та реалізація запропонованих стратегічних пріоритетів розвитку соціального партнерства в нашій країні дасть змогу значно підвищити результативність партнерських відносин, підніме на новий рівень добробут населення та дасть позитивний ефект для формування України як соціальної держави.

3.2. Впровадження рейтингового підходу до оцінки колективного договору

Важливим фактором стимулювання продуктивності праці та підвищення соціальної захищеності працюючих є розроблення та реалізація колективних (корпоративних) договорів. Даний документ укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Окремий колективний договір може застосовуватися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

До мотивації застосування колективних договорів належать такі фактори:

- колективний договір забезпечує стабільні та конструктивні соціально-трудові відносини між роботодавцем і працівниками (їх представниками в особі профспілок);

- перелік виробничих, трудових та соціальних питань, що регулює колективний договір необмежений, лише б вони перебували в межах повноважень сторін;

- коло соціальних гарантій зафіксоване законодавством про працю досить вузьке. Самі гарантії не є завжди нормами прямої дії. Законодавство та угоди встановлюють мінімальні гарантії, а конкретний їх рівень визначається в колективному договорі.

Колективний договір, укладений із дотриманням чинного законодавства і з урахуванням реальних можливостей підприємства, сприяє стабільності, створенню надійної основи соціального захисту працівників, уникненню трудових конфліктів, соціальної напруженості в колективі. Проте не кожний колективний договір забезпечує належний рівень доходів та соціального захисту. Тому виникає потреба в оцінюванні даного документу на відповідність певним параметрам [13].

Оцінка реалізації зобов'язань колективного договору передбачає комплексну перевірку на відповідність організаційно-технічним, економічним і соціальним критеріям, з метою виявлення резервів росту продуктивності праці, покращення використання всіх видів ресурсів, не допущення встановлення умов праці гірших ніж це передбачено законом [14].

Слід зазначити, що в практиці соціального партнерства недостатня увага приділялась оцінці колективного договору як результату співпраці соціальних партнерів. Взнявши за основу методику по атестації організації колективної праці [51], запропоновано її вдосконалити та застосувати відповідно до реалій соціального партнерства. Визначено фактори та елементи, розроблено шкалу оцінок результату.

Оцінці колективного договору передують відповідна організаційна підготовка.

Процес оцінювання колективного договору включає:

- облік та класифікацію матеріалів попередніх оцінок;
- розрахунок відповідності кожного колективного договору сучасним вимогам організації виробництва і праці;
- аналіз результатів оцінки.

Оцінка колективного договору повинна проводитись при його укладанні, або за потребою контролюючими органами, а також спеціалістами управління праці, де проходить реєстрація колективного договору [31].

На основі матеріалів по оцінці проводиться розробка заходів по підвищенню рівня використання трудового потенціалу, та соціального захисту найманих працівників.

Для проведення робіт по оцінці колективного договору створюється комісія, яка складається з представника адміністрації та профспілки підприємства, при потребі залучається незалежний спеціаліст. В роботі комісія використовує:

- нормативно-правові документи;
- матеріали укладеного колективного договору;
- статистичну звітність з питань розвитку соціально-трудових відносин.

Комісія заповнює атестаційну карту, співставляючи фактичні показники, що характеризують економічні, технічні, організаційні та соціальні умови працюючих, з нормативними і приймає рішення про кількісну оцінку колективного договору. При відповідності того чи іншого елемента фактора (K_1, K_2, K_3, K_4) вимогам йому присвоюється значення 0,25 при невідповідності – 0.

Оцінка колективного договору проводиться на основі розрахунку організаційно-технічного і соціально-економічного рівня умов праці колективу підприємства, зокрема:

K_1 – Організація трудового процесу.

В колективному договорі повинні бути відображені плани адміністрації щодо подальшого розвитку підприємства, а саме:

- об'єму виробництва, надання послуг – K_{1-1} ;
- росту продуктивності праці – K_{1-2} ;
- фонду заробітної плати – K_{1-3} ;
- зниження норм витрат матеріалів та енергоносіїв – K_{1-4} .

Колективний договір атестується по кожному з елементів за наявності відповідного плану, якщо ж його нема то елементам фактора (K_1, K_2, K_3, K_4) присвоюється значення – 0.

K_2 – система оплати праці.

Колективний договір повинен містити окремий розділ присвячений питанням оплати праці, в якому мають бути передбачені наступні елементи:

K_{2-1} – використання індивідуального преміювання в залежності від вкладу кожного робітника. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація, при наявності коштів, за погодженням з профорганом, зобов'язується, пропорційно відпрацьованому часу, виплачувати своїм працівникам винагороду за підсумками роботи.

K_{2-2} – забезпечення доплат за понаднормову роботу, у вихідні та святкові дні, в нічний час. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо робота у святкові, неробочі та вихідні дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, а також надурочний час, оплачуються в подвійному розмірі.

K_{2-3} – оплата перепідготовки та підвищення кваліфікації. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується оплачувати навчання персоналу, що необхідне для організації трудового процесу на підприємстві (організації).

K_{2-4} – компенсація та індексація заробітної плати. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація у разі затримки заробітної плати зобов'язується нараховувати компенсацію втрати частини заробітної плати працівників, проводити індексацію грошових доходів.

K_3 – режим праці та відпочинку.

K_{3-1} – тривалість робочого часу.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо

– напередодні святкових днів тривалість роботи працівників скорочується на одну чи більше годин;

– адміністрація зобов'язується погоджувати з профспілковими органами підприємства (представниками трудового колективу) зміни тривалості робочого дня (тижня);

– працівники підприємства мають бути повідомлені про надурочну роботу не менше ніж за добу до її початку.

К_{3.2} – планування відпустки.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо:

– сторони зобов'язуються узгоджувати, затверджувати і доводити до відома графік щорічних відпусток на поточний рік;

– працівникам зайнятим в шкідливих і важких умовах праці надається щорічна додаткова відпустка;

– через сімейні обставини та з інших поважних причин працівникам за їх заявами може бути надано короткочасні відпустки без збереження заробітної плати на строк, застережений угодою між працівником та адміністрацією підприємства.

К_{3.3} – регламентація виробничих перерв.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо передбачені:

– обідня перерва не коротше 45 хв.;

– для працюючих на комп'ютерах через кожну годину роботи 5-10 хвилинні перерви, а через 2 години – 15 хвилинні;

– перерви для особистої гігієни.

К_{3.4} – суміщення професій і робіт.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо за суміщення передбачені доплати, і воно не має постійного характеру.

К₄ – умови та охорона праці.

К_{4.1} – санітарно-гігієнічні умови праці і техніка безпеки.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується інформувати працівників про стан санітарно-гігієнічних умов

праці (температура, вологість, швидкість повітря, інфрачервоне випромінювання, виробничий шум, вібрація, освітленість) та виконувати комплексні заходи щодо досягнення встановлених держстандартами нормативів безпеки.

К_{4.2} – психофізіологічні та естетичні умови праці.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується інформувати працівників про стан психофізіологічних параметрів умов праці (ступінь фізичних навантажень; змінність; навантаження на зір, слух; монотонність; робоча поза; нервово - психічне навантаження) та підтримувати їх на рівні сучасних досягнень наукової організації праці, враховувати художньо-конструктивні якості обладнання, інструменту, естетику інтер'єру тощо.

К_{4.3} – забезпечення аптечкою першої допомоги. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується забезпечувати наявність у всіх підрозділах аптечки першої допомоги та систематично її поповнювати необхідними медикаментами.

К_{4.4} – забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується забезпечувати працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами захисту, інструкціями по техніці безпеки, тощо.

К₅ – організація оздоровлення та медичного обслуговування.

К_{5.1} – проведення медичних оглядів. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується організувати регулярні медогляди працівників підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу), з метою вчасного лікування та попередження захворювання, що здійснюється відповідними спеціалістами не рідше чим один раз на два роки, працівників молодше вісімнадцяти років раз на рік.

К_{5.2} – надання працівникам пільгових путівок на оздоровлення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація

зобов'язується разом із профспілкою сприяти працівникам в отриманні пільгових путівок, як за рахунок соцстраху, профспілки так і власних коштів.

К₅₋₃ – оплата лікарняних в повному обсязі. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується взяти на себе витрати по оплаті частини лікарняних працівникам, що не мають восьмирічного стажу роботи.

К₅₋₄ – надання допомоги на лікування та оздоровлення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується надавати матеріальну допомогу у випадках тривалої хвороби для придбання ліків, ургентній ситуації та хворобі, що потребує хірургічного втручання, а також у разі несподіваного нещастя; здійснення виплат на оздоровлення при виході у відпустку.

Медичне обслуговування та оздоровлення займає в договірному процесі вагомe місце. Адміністрація повинна проводити щорічні медогляди, разом з профспілкою надавати пільгові путівки на оздоровлення в разі недуги надавати працівникові оплачуваній лікарняний а в тяжких випадках грошову допомогу. Адже здоров'я працівника це запорука злагодженого виробничого процесу та ефективного кінцевого результату.

К₆ – забезпечення продуктивної зайнятості.

К₆₋₁ – гарантії зайнятості та порядок звільнення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується попереджувати працівників про їх майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці. При цьому керівництво сприяє працівнику в отриманні іншої роботи на підприємстві, виплачує йому заробітну плату за весь період подальшого працевлаштування, але не більше, ніж за один місяць із дня звільнення. Звільнення працівника допускається лише після використання всіх наявних та додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості на підприємстві.

К₆₋₂ – оплата вимушених простоїв. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо оплата робочого часу за вимушені простой не з вини

працівника здійснюватиметься у повному розмірі відповідно до порядку передбаченого чинним законодавством.

К₆₋₃ – забезпечення технічним та побутово-господарським обслуговуванням. Колективний договір по даному пункту атестується, якщо адміністрація зобов'язується забезпечити робоче місце необхідним інструментом, приладдям, техобслуговуванням, прибиранням, тощо.

К₆₋₄ – оплата випробувального терміну. Колективний договір по даному пункту атестується, якщо адміністрація зобов'язується оплачувати випробувальний термін працівникам у розмірі не меншому мінімальної заробітної плати, а його тривалість не перевищує календарний місяць.

К₇ – соціальні гарантії.

Для працівників підприємства (організації) в колективному договорі надаються додаткові, не передбачені законодавчими актами України трудові та соціально-побутові пільги.

К₇₋₁ – додаткове пільгове забезпечення.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо:

– передбачена пільгова оплата житлово-комунальних послуг у розмірі, визначеному окремим рішенням адміністрації підприємства для працівників що проживають у службових приміщеннях та гуртожитках;

– працівникам підприємства на підставі заяв надається транспорт по собівартості для перевезення особистих речей, палива, сільськогосподарської продукції та на інші потреби;

– студентам-заочникам, які навчаються в навчальних закладах сплачується повна або часткова вартість проїзду (туди і назад) на залізничному й автобусному транспорті для участі в сесіях та захисту диплому;

– наявні інші додаткові соціальні пільги в межах кошторису.

К₇₋₂ - матеріальна допомога.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

– надається матеріальна допомога працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною віком до 1-го року;

- виділяються кошти на оплату ритуальних послуг у разі смерті близьких родичів працівника (дружини, чоловіка, батьків, дітей);
- видається одноразова грошова виплата працівникам, що звільняється у зв'язку з виходом на пенсію, зокрема за інвалідністю;
- працівникам надаються одноразові грошові виплати, не пов'язані з конкретними результатами роботи, до державних, професійних свят, ювілейних та пам'ятних дат в історії України (підприємства, філіалу) за окремим поданням керівників;
- передбачені інші види матеріальної допомоги.

К_{7.3} – надання позик.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- працівникам підприємства надається безвідсоткова короткострокова позика в межах коштів, визначених кошторисом;
- у підприємства укладено договір з обслуговуючим банком про кредитування його працівників за зниженими процентними ставками;
- при підприємстві функціонує кредитна спілка;
- передбачене інше.

К_{7.4} – перевезення працівників.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- курсує автобус, що доставляє працівників на місце роботи та розвозить по домівкам;
- передбачені компенсації транспортних витрат.

К₈ – соціальна активність колективу.

К_{8.1} – регулярність проведення засідань ради трудового колективу.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо заплановані щомісячні засідання ради трудового колективу, щодо питань виконання взятих на себе зобов'язань сторонами партнерських відносин.

К_{8.2} – наявність кімнати відпочинку. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо договором передбачена кімната психологічного

розвантаження, де працівники під час виробничих перерв можуть зняти стрес, послабити фізичну втому.

К_{8.3} – організація заходів культурно-просвітницького та розважального характеру. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується сприяти профспілці у проведенні заходів культурно-просвітницького та розважального характеру, тобто надавати приміщення, транспорт, виступати гарантом оплати витрат на дані цілі.

К_{8.4} – стимулювання працівників до занять спортом. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується частково оплачувати працівникам абонементи, створювати власну спортивну базу.

Оцінюючи соціальну активність колективу, необхідно визначити наскільки адміністрація дбає про відпочинок свого персоналу, чи сприяє проведенню заходів спортивного та культурно-просвітницького характеру, чи прислуховується до думки ради трудового колективу. Представники профспілки при укладанні колективного договору повинні роз'яснити керівництву, що працівник який гарно відпочиває та відчуває себе соціально необхідним завжди матиме високу продуктивність праці та стимул працювати ще краще.

К₉ – гарантії діяльності профспілкової організації. Оскільки профспілка ще не є повністю незалежною, необхідно в колективному договорі закладати гарантії діяльності профспілкової організації, захищати її від неправомірних дій та тиску адміністрації, передбачати профспілкові внески, забезпечувати належними умовами для праці.

К_{9.1} – відрахування профспілкових внесків. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо члени профспілки, згідно власних заяв, зобов'язуються відраховувати на потреби її функціонування до одного проценту від суми нарахованої заробітної плати.

К_{9.2} – захист від звільнення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується не звільнювати працівників без

погодження із профспілкою, а голова профспілки протягом перебування на своїй посаді взагалі не може бути звільнений.

K_{9-3} – заборона притягнення до дисциплінарної відповідальності. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується не притягувати працівників до дисциплінарної та адміністративної відповідальності без погодження з радою трудового колективу.

K_{9-4} – створення належних умов діяльності профкому. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується сприяти профкому у його діяльності надавати приміщення, транспорт, не перешкоджати засіданням ради трудового колективу, допомагати у веденні бухгалтерського обліку діяльності профспілки.

K_{10} – Контроль за виконанням домовленостей.

K_{10-1} – наявність поточного контролю;

K_{10-2} – наявність заключного контролю;

K_{10-3} – відповідальність за невиконання домовленостей з боку профспілок;

K_{10-4} – відповідальність за невиконання домовленостей з боку адміністрації.

Контроль є ваговою складовою будь-якого процесу, а в колективно-договірному регулюванні він необхідний, оскільки без постійного моніторингу неможливо забезпечити високий ступінь виконання взятих на себе зобов'язань. Необхідно проводити періодичні засідання ради трудового колективу, аналізувати ситуацію, а по закінченню року звітуватись. Повинна бути передбачена відповідальність сторін, щодо недотримання умов договору, це можуть бути штрафні санкції, позбавлення чи надання певних пільг інше.

Сумарна оцінка колективного договору визначається як середня арифметична десяти факторів, кожен з них обчислюється як сума відповідних елементів:

$$K_{\text{заг}} = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7 + K_8 + K_9 + K_{10})/10 \quad (3.1)$$

$$K_n = K_{n-1} + K_{n-2} + K_{n-3} + K_{n-4} \quad (3.2)$$

Аналіз атестаційних факторів проводиться на основі карти оцінювання колективного договору (Додаток Б). При заповненні карти комісія співставляє фактичне значення кожного елемента з нормативними і приймає рішення про кількісну оцінку.

Колективний договір вважається атестованим якщо:

- кількість елементів, що не відповідають вимогам в факторі не перевищує трьох;
- кількість факторів з оцінкою менше 0,75 не більше семи;
- загальна оцінка по десяти факторам не менше 0,7 бала.

По всім елементам аналізу, що отримали оцінку 0, комісія вносить в акт атестації пропозиції по вдосконаленню колективного договору. Не атестовані колективні договори підлягають переробці та доопрацюванню, з врахуванням зауважень комісії.

Наведена методика дає можливість не тільки проаналізувати та оцінити вже укладені колективні договори, визначити їх недоліки, запропонувати заходи по вдосконаленню, а й одночасно, є посібником для створення нових колективних договорів що відповідають сучасним реаліям соціально-трудова відносин.

ВИСНОВКИ

Соціальне партнерство виступає фактором сталого поступального розвитку громадянського суспільства як гармонійної цілісної системи. Воно має значний потенціал для всебічного застосування у практиці соціально-трудових відносин, є чинником покращення ефективності державного управління, сприяє вдосконаленню демократичних механізмів у суспільстві. Розвиток соціального партнерства забезпечує взаємодію суспільних інституцій із органами державного управління, є оптимальним способом побудови соціальної держави, гарантує перехід від політичної конфронтації до дискусії та співробітництва, забезпечує консолідацію суспільства.

1. Соціальне партнерство – це система взаємовідносин та співпраці між найманими працівниками (організаціями профспілок), з одного боку, роботодавцями та їх організаціями – з іншого, державою та місцевою владою – з третього, з метою досягнення ними згоди, прийняття спільних рішень, укладання договорів, здійснення погоджених дій, формування соціального компромісу у сферах оплати та умов праці, запобігання страйкам та примирення сторін по вже існуючим конфліктним ситуаціям, дотримуючись при цьому культури партнерських відносин. Таке визначення було взяте за ключове в роботі, оскільки має особливе значення: по-перше, визначає соціальне партнерство саме у сфері соціально-трудових відносин, конкретизує сторони партнерських відносин та їх цілі; по-друге, визначає його комплексно, беручи до уваги характеристики суб'єктів, принципи їх взаємодії, форми співіснування; по-третє, враховує культуру партнерських відносин; по – четверте вказує сфери у яких повинен досягатись соціальний компроміс.

2. Охарактеризовано п'ять функцій: регулятивна, інноваційна, інтеграційна, компенсаційна та антиентропійна, що повністю відповідають сутності системи соціально-трудових відносин партнерства, забезпечують взаємозв'язок процесів соціального партнерства. Такий підхід дає можливість

врахувати специфіку колективних переговорів, забезпечити баланс інтересів сторін учасників.

3. Узагальнення та застосування досвіду зарубіжних країн дає можливість підняти на новий рівень систему соціально-трудових відносин в Україні, та створити правову, соціальну державу.

Українським соціальним партнерам доцільно врахувати досвід зарубіжних країн, а саме: Німеччини – щодо високої виконавчої дисципліни та ступеня виконання угод на всіх рівнях; у Франції – щодо держаної ініціативи в переговорному процесі та чіткої регламентації законодавством прав і обов'язків сторін соціального партнерства, а також мінімальних гарантій, які вони повинні забезпечити; у Швеції – щодо діяльності Трудового суду, який є революційним кроком у напрямку розв'язання трудових конфліктів; у Польщі – щодо права роботодавців та профспілок на законодавчу ініціативу, вимоги підтверджувати соціальними партнерами свій представницький статус.

4. Процеси інституціоналізації соціального партнерства відбуваються одночасно з розвитком громадянського суспільства, є його невід'ємним елементом, ключовим фактором становлення соціальної держави. Проблеми формування інституцій соціального партнерства на ранніх етапах його становлення в державі були спричинені нераціональним співвідношенням приватної та державної власності на засоби виробництва, відсутністю професійних роботодавців та їх об'єднань, труднощами трансформації профспілок, неупорядкованим розвитком ринкових взаємостосунків, необізнаністю працівників, щодо можливостей відстоювання своїх інтересів, низьким рівнем політичної культури. Кількість укладених генеральних, галузевих, регіональних і корпоративних угод свідчить про розвиток системи соціального партнерства на засадах трипартизму.

5. Комплексна оцінка соціального партнерства потребує застосування системи визначених показників, що характеризують різноманітні процеси розвитку соціально-трудових відносин. У роботі проведено аналіз показників по чотирьох напрямках: розвиток виробництва та ефективність зайнятості

(рівень використання робочого часу, рівень безробіття, рівень працевлаштування); своєчасність та рівень оплати праці (середньомісячна заробітна плата, заборгованість з виплати заробітної плати, частка працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату); умови праці та соціальний захист (кількість працівників зайнятих в шкідливих умовах, кількість потерпілих від травматизму, кількість працівників, які навчилися новим професіям, плинність кадрів); ступінь охоплення та рівень виконання колективних договорів (чисельність працівників охоплених колективними договорами, рівень виконання зобов'язань по колективним договорам з питань зайнятості, оплати та охорони праці). Діагностика стану соціально-трудоких відносин на ринку праці Дніпропетровської області засвідчила недостатньо високий рівень по зазначених показниках.

6. Основою формування та реалізації стратегічних напрямів розвитку соціально-трудоких відносин є суспільні пріоритети: підвищення добробуту населення, економічне зростання, формування громадянської держави, створення сприятливого інвестиційного клімату, зростання інтелектуального капіталу тощо.

Стратегічні пріоритети соціального партнерства забезпечать: формування законодавчої бази соціального партнерства; розвиток теоретичних та прикладних наукових досліджень; навчання персоналу; формування нових та вдосконалення існуючих інституцій соціального партнерства; зміцнення ролі держави та її впливу на розвиток і вдосконалення соціального партнерства в країні; розповсюдження та пропаганда ідеології соціального партнерства; співпраця з міжнародними організаціями; врахування регіональної специфіки; розвиток культури партнерських відносин, організація громадських заходів.

7. Результати проведеного аналізу вказують на необхідність усунення недоліків у роботі суб'єктів соціального партнерства. Органам державної влади слід сформулювати та законодавчо затвердити нормативно-правові акти щодо регулювання переговорних процесів, порядку укладання угод різних рівнів, та контролю за виконанням прийнятих сторонами зобов'язань. Профспілки

повинні посилити свій вплив на економічні процеси, що відбуваються в державі з метою покращення захисту прав працівників, забезпечити їх трудову та соціальну мотивацію. Організаціям роботодавців необхідно створити розгалужену мережу своїх представництв, які будуть підзвітні єдиній центральній організації та забезпечать формування національної системи соціального партнерства.

8. Запропонована методика оцінки колективних договорів дасть можливість не тільки проаналізувати стан соціально-трудових відносин у регіоні, оцінити колективні договори на рівні підприємства, а й визначити їх недоліки, запропонувати заходи по вдосконаленню.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрусенко Н. Трудовий договір. Строки та умови його укладання / Н. Андрусенко // Праця і зарплата. – 2017. – № 14. – С. 4-5.
2. Антюшина Н. Шведская модель социального партнерства в европейском контексте / Н. Антюшина // Человек и труд. – 2013. – № 7. – С. 81-83.
3. Базилюк А. Соціальне партнерство як засіб вирішення соціально-економічних проблем / А. Базилюк // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 1. – С. 22-25.
4. Бальцерович Л. Свобода і розвиток / Бальцерович Л. // Економіка вільного ринку. – Львів: Місіонер, 2000. – С. 257-258.
5. Барышев В. Социальное партнерство как фактор стабилизации / В. Барышев // Человек и труд. – 2013. – № 7. – С. 77-80.
6. Берлінський В. Європейському соціальному законодавству – українську прописку / В. Берлінський // Людина і праця. – 2014. – № 10. – С. 13-14.
7. Гелько В.В. Розбудова системи соціального партнерства – необхідна передумова стабілізації соціально-трудоких відносин / В. В. Гелько // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2012. – № 11. – С. 30-32.
8. Гнибіденко І. Соціальному діалогу – сучасне наповнення / І. Гнибіденко // Праця і зарплата. – 2017. – № 3. – с. 4-5.
9. Гриньова В. М. Концептуальні заходи управління персоналом на промислових підприємствах / В. М. Гриньова // Зайнятість та ринок праці: [між.від.наук.зб]. – Київ: РВПС України НАН України, 2013. – Вип. 18. – С. 83-87.
10. Гутуряк К. О. Сучасний стан соціального партнерства в Україні / К. О. Гутуряк // Ефективна економіка. – 2018. – № 5. – С. 21-24.
11. Долішній М. І. Регіональна політика: методологія, методи, практика / М. І. Долішній, П. Ю. Беленький, В. Я. Бідак, Є. І. Бойко, С. Й. Вовканич. – Львів: ІРД НАН України, 2011. – 719с.

12. Жуков В. Соціальне партнерство в Україні / В. Жуков, В. Скуратівський. – Київ : Вид-во УАДУ, 2001. – 200 с.

13. Жуков В. І. Оцінка рівня колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин в Україні / В. І. Жуков // Вісник Академії праці і соціальних відносин. – 2012. – № 5. – С. 34-41.

14. Жуков В. І. Проблеми колективно-договірного регулювання трудових відносин в Україні / В. І. Жуков, Г. В. Осовий, Ю. І. Привалов. – Київ : Ін-т соціології НАН України, 1999. – 143 с.

15. Задорожний Г. В. Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства / Г. В. Задорожний, О. В. Коврига, В. В. Смолоник. – Харків : Харк. ін-т бізнесу і менеджменту, 2000. – 192 с.

16. Задорожний Г. В. Соціальне партнерство та його роль в становленні ринкової економіки в Україні: [зб.наук.пр]. / Г. В. Задорожний. – Харків : Харк. ін-т бізнесу і менеджменту, 2000. – 222 с.

17. Зайцев Ю. К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: методологія і практика/ Ю. К. Зайцев. – Київ : КНЕУ, 2012. – 188 с.

18. Закон України «Про організації роботодавців» // Голос України. – 2001. – № 112.

19. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Вип.2. – Київ : Четверта хвиля, 1999. – 32 с.

20. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради, 1998. – № 34. – Ст. 227.

21. Закон України про колективні договори і угоди // Закони України. – Т.6. – Київ : Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1996. – С.5-11.

22. Івашина О. Удосконалення соціального партнерства в сфері регулювання оплати праці в Україні / О. Івашина // Збірник наукових праць «Ефективність державного управління». – 2016. – Вип. 21. – С. 217 – 223.

23. Інформація щодо соціально-економічного становища за звітні періоди 2008-2021 рр.: Головне управління статистики у Дніпропетровській області:

[Електронний ресурс]. – Режим доступу :
http://www.dnestrstat.lg.ua/0221_nov.php.

24. Качан Л. Діалог соціальних партнерів / Л. Качан, В. Лесин // Людина і праця. – 2015. – № 4. – С. 11 – 12.

25. Кнорринг В. І. Искусство управления / В. І. Кнорринг. – Москва : Бек, 1997. – 288 с.

26. Кодекс законів про працю України // Кодекси України: В 2-х т. – Київ: Юрінком Інтер, 2001. – Т.1. – 79 с.

27. Колосок А. М. Взаємодія соціальних партнерів при управлінні страховими процесами / А. М. Колосок // Актуальні проблеми економіки. – 2018. – № 10. – С. 252 – 259.

28. Колосок А. М. Економічні аспекти функціонування соціально-трудового партнерства / А. М. Колосок // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: [збір. наук. праць]. – Рівне: НУВГП, 2018. – Вип. XIV. – № 1. – С.137-154. (Сер.: Зайнятість, праця та соціальна інфраструктура).

29. Колосок А. М. Зарубіжний досвід соціально-трудового партнерства та проблеми його впровадження в Україні / А. М. Колосок // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: [збір. наук. праць]. – Рівне: НУВГП, 2017. – Вип. XIII. – № 2. – С.135-148. (Сер.: Зайнятість, праця та соціальна інфраструктура).

30. Колосок А. М. Соціальне страхування в контексті становлення соціального діалогу / А. М. Колосок // Актуальні проблеми економіки. – 2018. – № 3. – С. 129 – 135.

31. Колосок А. М. Соціально-трудове партнерство як елемент договірного процесу / А. М. Колосок // Актуальні проблеми економіки. – 2017. – № 12. – С. 76-83.

32. Колосок А. М. Інституційне забезпечення соціального партнерства / А. М. Колосок // Актуальні проблеми економіки. – 2018. – № 10. – С. 74-79.

33. Колосок А. М. Соціальне партнерство в корпоративному управлінні / А. М. Колосок // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: [зб. наук. праць]. – Рівне: НУВГП, 2016. – Вип. XI. – № 1. – С.103-108. (Сер.: Інтеграція та інноваційна трансформація).

34. Колосок А. М. Чинники розвитку та фактори перешкод формування соціально-трудового партнерства в регіоні / А. М. Колосок // Економіка: проблеми теорії та практика: [збір. наук. праць]. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2016. – Вип. ССХІІІ. – С. 212-220.

35. Колосок А. М., Даниленко С. О. Соціальне партнерство в корпоративному управлінні / А. М. Колосок, С. О. Даниленко // Корпоративні відносини та фінансово-інвестиційні інтереси корпорацій: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 4-5 травня 2016 р. – Рівне: Видавничий центр НУВГП, 2016. – С. 120-122.

36. Колот А. Проблема становлення й розвитку соціально-трудових відносин в Україні / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 23-27.

37. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 2. – С. 14-25.

38. Колот А. М. Договірне регулювання соціально-трудових відносин: стан, шляхи удосконалення / А. М. Колот // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. – Т.1. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти ; Редкол.: Амоша А. И. и др. – Донецк, 2013. – С.12-22.

39. Комарницький В. І. Правова природа соціального партнерства на державному та низовому рівнях / В. І. Комарницький // Держава і право: Зб. наук. пр. юрид. і політ. науки. – 2011. – Вип. 12. – С. 268-275.

40. Комарницький В. І. Правове регулювання соціального партнерства в Україні / В. І. Комарницький // Держава і право: Зб. наук. пр. юр. і політ. науки. – 2011. – Вип. 13. – С. 176-182.

41. Кузьменко В. А. Роль професійних спілок України у сфері регулювання зайнятості та вирішення проблеми безробіття / В. А. Кузьменко // Вісник Академії праці і соціальних відносин. – 2012. – № 5. – С. 264-270.

42. Дніпропетровське об'єднання організацій роботодавців «Дніпропетровська регіональна тристороння соціально-економічна рада». – Дніпропетровськ : б.н., 2014. – 28 с.

43. Дніпропетровське об'єднання організацій роботодавців Матеріали тристороннього семінару «Діяльність територіальної соціально-економічної ради в контексті становлення соціального діалогу в Україні». – Дніпропетровськ: б.н., 2018. – 95 с.

44. Дніпропетровське обласне об'єднання організацій роботодавців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fru.com.ua/regions>

45. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – Москва: Прогресс, 1993. – 138 с.

46. Мірошніченко О. В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення / О. В. Мірошніченко – Київ : РВПС України, УІСД. – Вид-во ТОВ «ПРИНТ-ЕКСПРЕС», 2013. – 187 с.

47. Мірошніченко О. В. Український Союз промисловців і підприємців – учасник колективних переговорів / О. В. Мірошніченко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 26-30.

48. На пути к социальному государству: Материалы заседания круглого стола по обсуждению проекта Концепции социального государства 19 ноября 2002 года. – Москва: Академия труда и социальных отношений, 2003. – 210 с.

49. Нусратуллин В. Предприниматели и рабочие – класс трудящихся / В. Нусратуллин // Общество и экономика. – 2000. – № 2. – С. 182-184.

50. Ознобкина И. Ф. Основы социологических знаний / И. Ф. Ознобкина, В. Е. Федоринов. – Воронеж : Центр «Русская словесность», 1998. – с 19-25.

51. Павлов В. И. Методические рекомендации по аттестации производственных бригад / В. И. Павлов, Н. Т. Рудь. – Москва, 1986. – 28 с.

52. Петроє О. М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петроє ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Київ : НАДУ, 2012. – 303 с.

53. Про Конфедерацію [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.confedu.org/ua/about.html>

54. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29 грудня 2010 р. № 1871 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/lows/main.cgi>

55. Про соціальне партнерство [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ntser.gov.ua/ua/dialog/aboutsd.html>

56. Про ФПУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/about/>

57. Процюк С. Л. Соціальне партнерство як механізм соціального захисту зайнятого населення / С. Л. Процюк // Публічне адміністрування : теорія та практика [Електронне видання]. – 2017. – Вип. 1(3). – Режим доступу: <http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2017-01/10pslzzn.pdf>

58. Процаков В. Всеукраїнська тристороння нарада / В. Процаков // Праця і зарплата. – 1999. – №1. – С. 4-5.

59. Рисин И. Е. Проблемы формирования системы социального партнерства в России / И. Е. Рисин, Ю. И. Трещевский // Актуальные проблемы в транзитной экономике: Сборник статей Всероссийской науч.-практ. конф. – Воронеж : Воронеж. гос. университет, 2002. – С. 224.

60. Розвиток партнерства між місцевою владою та недержавним сектором у сфері надання громадських послуг: монографія / За ред. Ю.П. Лебединського; Кол. авт.: О.В. Берданова, В.М. Вакуленко, М.Д. Василенко та ін ; Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України. – Ужгород : ПАТЕНТ, 2003. – 192 с.

61. Смольков В. Г. Социальное партнерство в России / В. Г. Смольков, К.О.Магомедов, С. И. Чугрин. – Москва : Графити-АС, 2000. – 200 с.

62. Соціальне партнерство на ринку праці України: навч. посібник. / Ю. М. Маршавін, С. В. Бакуменко, В. М. Данюк та ін. – Київ : 1998. – 152 с.

63. Соціально-економічне становище Дніпропетровської області за 2013-2022 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dnepr.loga.gov.ua/activity/slov-ts/statistics/statistics_27014.html?template=33.

64. Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / [К. О. Ващенко та ін.] ; за ред. О. В. Мірошніченка ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Федер. роботодавців України. – Київ : НАДУ, 2012. – 294 с.

65. Структура Ради [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ntser.gov.ua/ua/about/structure.html>.

66. Територіальна громада: знаннєвість, дієвість [Текст] : монографія / Ю. О. Куц, В. М. Сінченко, В. В. Мамонова [та ін.] ; за заг. ред. Ю. О. Куца ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Харків. регіон. ін-т держ. упр. – Харків : Віровець А. П. : Апостроф, 2018. – 339 с.

67. Юзик Л. А. Сутність та механізм соціального партнерства / Л. А. Юзик // Економічний аналіз. – 2016. – Вип. 5. – С. 225-227.

68. Alexander J. Public-Nonprofit Partnership: Realizing the New Public Service / J. Alexander, R. Nank // Administration & Society. – 2019. – Vol. 41, No. 3. – PP. 364-386.

69. Bryson L. Welfare and the State / L. Bryson – London: Macmillan, 1992. – 315 p.

70. Dahl R. A. Modern Political Analysis / R. A. Dahl New Jersey: Prentice Hall Inc. USA, 1963 (1970; 1983; 2003). – 372 p.

71. Waddock S.A. Understanding Social Partnerships: An Evolutionary Model of Partnership Organizations / S.A. Waddock // Administration & Society. – 1989. – Vol. 21, No. 1. – PP. 78-100.

72. Wolff J. An Introduction to Political Philosophy / J. Wolff – Oxford: Oxford University Press. 2016. – 381 p.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

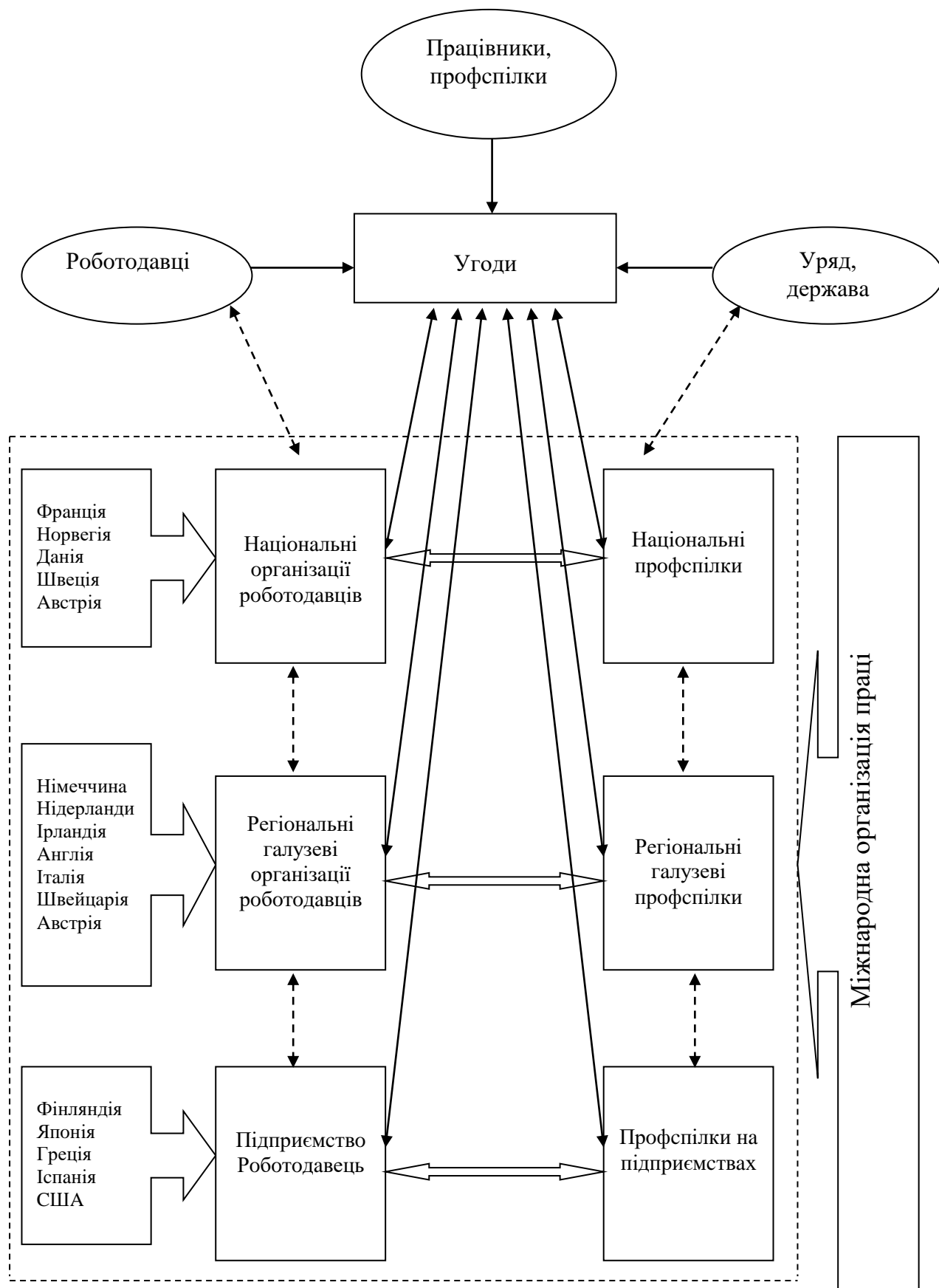


Рис. А.1. Особливості розвитку соціального партнерства в розвинутих країнах світу

ДОДАТОК Б

Таблиця Б.1

Карта оцінювання колективного договору підприємства

Фактори і елементи		Значення	Оцінка	Фактори і елементи		Значення	Оцінка
1	2	3	4	5	6	7	8
К ₁ – організація трудового процесу	К ₁₋₁ - об'єму виробництва, надання послуг	0,25		К ₂ – система оплати праці	К ₂₋₁ – індивідуальне преміювання	0,25	
	К ₁₋₂ - росту продуктивності праці	0,25			К ₂₋₂ – доплати за понаднормову роботу, у вихідні та святкові дні, в нічний час	0,25	
	К ₁₋₃ - фонду заробітної плати	0,25			К ₂₋₃ – оплата перепідготовки та підвищення кваліфікації	0,25	
	К ₁₋₄ - зниження норм витрат матеріалів та енергоносіїв	0,25			К ₂₋₄ – компенсація та індексація заробітної плати	0,25	
К ₃ – режим праці та відпочинку	К ₃₋₁ – тривалість робочого часу	0,25		К ₄ – умови та охорона праці	К ₄₋₁ – санітарно-гігієнічні умови праці і техніка безпеки	0,25	
	К ₃₋₂ – тривалість відпустки	0,25			К ₄₋₂ – психофізіологічні та естетичні умови праці	0,25	
	К ₃₋₃ – регламентація виробничих перерв	0,25			К ₄₋₃ – забезпечення аптечкою першої допомоги	0,25	
	К ₃₋₄ – суміщення професій і робіт	0,25			К ₄₋₄ – забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту	0,25	
К ₅ – організація оздоровлення, медичного обслуговування	К ₅₋₁ – проведення медичних оглядів	0,25		К ₆ – забезпечення продуктивної зайнятості	К ₆₋₁ – гарантії зайнятості та порядок звільнення	0,25	
	К ₅₋₂ – надання працівникам пільгових путівок на оздоровлення	0,25			К ₆₋₂ – оплата вимушених простоїв	0,25	
	К ₅₋₃ – оплата лікарняних в повному обсязі	0,25			К ₆₋₃ – побутово-господарське обслуговування	0,25	
	К ₅₋₄ – надання допомоги на лікування та оздоровлення	0,25			К ₆₋₄ – оплата випробувального терміну	0,25	
К ₇ – соціальні гарантії	К ₇₋₁ – пільгове забезпечення	0,25		К ₈ – соціальна активність колективу	К ₈₋₁ – проведення засідань ради трудового колективу	0,25	
	К ₇₋₂ - матеріальна допомога	0,25			К ₈₋₂ – наявність кімнати відпочинку	0,25	
	К ₇₋₃ - надання позик	0,25			К ₈₋₃ – організація заходів культурно-просвітницького та розважального характеру	0,25	
	К ₇₋₄ - перевезення працівників	0,25			К ₈₋₄ – стимулювання працівників до занять спортом	0,25	
К ₉ – гарантії діяльності профспілкової організації	К ₉₋₁ – відрахування профспілкових внесків	0,25		К ₁₀ – Контроль за виконанням домовленостей	К ₁₀₋₁ – наявність поточного контролю	0,25	
	К ₉₋₂ – захист від звільнення	0,25			К ₁₀₋₂ – наявність заключного контролю	0,25	
	К ₉₋₃ – заборона притягнення до дисциплінарної відповідальності	0,25			К ₁₀₋₃ – відповідальність за невиконання з боку профспілок	0,25	
	К ₉₋₄ – створення належних умов для діяльності профкому	0,25			К ₁₀₋₄ – відповідальність за невиконання з боку адміністрації	0,25	