

3. Про Національну доктрину розвитку освіти : Указ , Доктрина від 17.04. 2002 № 347/2002. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
4. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року.

- Статистичний бюлетень. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
5. World Reputation Rankings 2012 / Top 100 world universities by reputation. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.timeshighereducation.co.uk>.

**О. Шемяков**

*м. Донецьк*

## ОЦІНКА СТАНУ ДІЄВОСТІ МЕХАНІЗМУ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*Постановка проблеми.* Однією з особливостей виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами (СТВ) в країнах з розвинутою ринковою економікою є розвиток різноманітних форм соціальної демократії [1]. Тобто, демократія, поширена в сферах соціального та економічного життя, передбачає переговорний процес між представницькими органами держави, роботодавців та найманих працівників. Досвід розвитку європейських держав з ринковою системою господарювання довів, що для ефективного управління переговорним процесом використовується соціальний діалог як система взаємодії суб'єктів СТВ.

Слід зазначити, що завдяки соціальному діалогу напрацьовується ціла низка домовленостей, які в сукупності набувають форму інструментарію, що дозволяє втілювати їх в життя. У відповідності до національного законодавства – це нормативно-правові акти, які є обов'язковими до виконання сторонами переговорного процесу.

Цікавим з наукової точки зору є те, що завдяки соціальному діалогу забезпечується активність людського персоналу та пошук компромісів з метою підвищення конкурентоспроможності, адаптивності та ефективності виробництва, що значною мірою сприяє як гуманізації соціально-трудових відносин так й стрімкому розвитку виробничої демократії на підприємствах. Отже, у процесах становлення та подальшого розвитку виробничої демократії соціальний діалог виконує роль механізму, що призводить в дію систему управління соціально-трудовими відносинами.

Проблема розвитку соціально-трудових відносин вивчалася науковцями і практиками як у розвинених країнах, так і у країнах з трансформацією економіки. Разом з тим, усе більше стає очевидним, що недостатньо дослідженим залишається питання ефективної дієвості механізму взаємодії суб'єктів СТВ в сучасних умовах господарювання.

*Мета статті.* Оцінка стану дієвості механізму взаємодії суб'єктів СТВ і визначення чинників, що впливають на ефективну роботу елементів системи соціального діалогу.

*Результати дослідження.* Світовий досвід Європейських країн вказує на те, що проблеми взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин у сфері економічного й соціального розвитку найефективніше вирішуються на основі соціального компромісу. Так, при виникненні трудових конфліктів використовували різноманітні підходи до пошуку компромісних рішень з метою максимально задовольнити інтереси конфліктуючих сторін. У процесі цього пошуку надавалася перевага такому методу як досягнення компромісу через переговори між роботодавцями та найманими працівниками, що надає сторонам значну користь. Тобто, працівники мають можливість, використовуючи зако-

нодавчі акти, підвищити якість трудового життя, а роботодавці отримують тривалу соціально-економічну стабільність, що дозволяє їм бути конкурентоспроможними й отримувати прибутки.

Практика пошуку домовленостей отримала широке визнання й підтримана Міжнародною організацією праці та європейською спільнотою. У Європейських країнах як система регулювання взаємовідносин між суб'єктами СТВ використовується соціальний діалог (СД), а документами МОП визначено, що соціальний діалог, «...оказался ценным демократическим средством решения социальных проблем, формирования консенсуса, оказания помощи в разработке международных трудовых норм и решения широкого круга трудовых проблем, в отношении которых социальные партнеры играют непосредственную, легитимную и незаменимую роль; вновь подчеркивая, что легитимные, независимые и демократические организации трудящихся и работодателей, участвующие в диалоге и коллективных переговорах, продолжают традиции социального мира, основанные на свободных переговорах и разрешении конфликтных ситуаций, тем самым, обеспечивая то, что социальный диалог становится стержнем демократических обществ...» [2, с. 13]. Більш того, згідно з Європейською практикою [3], наявність соціального діалогу, завдяки якому узгоджуються інтереси суб'єктів соціально-трудових відносин, значною мірою сприяє гуманізації цих відносин і впливає на ефективність управлінської діяльності як на виробничому, так і на національному рівнях. Дуже важливим є те, що ще у 1920 році Лігою націй (попередницею ООН) був прийнятий Статут, в якому підкреслювалася необхідність забезпечення «справедливих і гуманних умов праці для чоловіка, жінки і дитини» [4, ст. 23]. Традиційно вважається, що невідчужені права людини, а відповідно й право на ведення соціального діалогу, є явищем, що з'явилося після Другої світової війни, але разом з тим у своїй промові в 1941 році Франклін Рузвельт стверджував: «... мир основується на чотирьох важних человеческих свободах – свободе слова и самовыражения, свободе каждого верить в Бога так, как он этого хочет, свободе от лишения и свободе от страха...» [5, введ.]. Важливу роль у реалізації зазначених прав і свобод відіграє Міжнародна організація праці (МОП), цілі та задачі якої було визначено в 1944 році в зв'язку з прийняттям Філадельфійської декларації. Актуальним є те, що в цьому документі було сформовано основні принципи внутрішньої та міжнародної політики МОП. За допомогою цих принципів визначаються напрямки колективних переговорів між представниками роботодавців, найманих працівників та державою. Завдяки появі Міжнародної організації праці, розвиток соціального діалогу набув сучасного та динамічного характеру з унікальним потенціалом і широкими можливостями в сприянні розвит-

ку прогресу й вирішенні багатьох непередбачених ситуацій та різних питань, включаючи питання глобалізації, регіональної інтеграції і перехідного періоду. Найважливішою функцією МОП є ухвалення Конвенцій і Рекомендацій, які є міжнародними стандартами при врегулюванні соціально-трудових відносин і дотриманні прав людини країнами світу. Слід зазначити, що право на ведення соціального діалогу закріплено цілою низкою міжнародно-правових актів, які забезпечують його реалізацію.

В Україні концепція соціального діалогу була визнана Урядом, роботодавцями і профспілками, а її впровадження відбувається завдяки прийняттю низки законодавчих актів, серед яких базовим є Закон України «Про колективні договори і угоди» [6], прийнятий у 1997 році. Оцінюючи практику взаємодії суб'єктів СТВ, слід звернути увагу на те, що в умовах трансформації економіки діюча система соціального діалогу пройшла декілька етапів формування, а саме:

*Перший етап* – 1990-1996 роки. Його особливістю є те, що трансформація політико-економічного устрою держави докорінним чином змінила систему цінностей і регуляторів відносин між людьми, що зажадало переосмислення діючих форм і методів взаємодії між державою, роботодавцями і найманими працівниками. Проте, така взаємодія не відбулася, а суб'єкти соціально-трудових відносин у своїх взаємостосунках продовжували використовувати принципи соціального партнерства, які сформувалися в умовах планової системи господарювання. Іншими словами, інерційність мислення і силовий (владний) метод вирішення будь-яких розбіжностей між суб'єктами цих відносин продовжували панувати у сфері трудових відносин.

*Другий етап* – 1997-2009 роки. Особливістю другого етапу є те, що перехід від планової до ринкової системи господарювання суттєво змінив взаємостосунки між найманими працівниками, роботодавцями й органами виконавчої влади держави. Тобто, трансформація планової економіки в ринкову сприяла появі нового типу взаємовідносин, регулювання яких зажадало дотримання принципу «демократичного регулювання взаємовідносин сторін соціального діалогу». Сутність цього принципу полягає в активній і рівноправній участі представницьких органів держави, власників (роботодавців) і найманих працівників у регулюванні соціально-трудових відносин, в основі якого лежить об'єктивізм взаємостосунків між сторонами соціального діалогу. Відлік цього етапу розпочинається з прийняттям у 1997 році Закону України «Про колективні договори і

угоди» і триває до 2010 року. Слід зазначити, що упродовж зазначеного періоду суб'єктами СТВ здійснювалися пошук шляхів досягнення збалансованих рішень. До того ж, у процесі взаємодії сторони здійснювали спроби вирішувати питання з дотриманням, у певній мірі, міжнародних норм і стандартів ведення переговорного процесу та підвищення культури поведінки його учасників [7]. За своїм значенням цей етап є періодом інституціоналізації певних спонтанних процесів, що відбувалися у взаємостосунках суб'єктів СТВ, результатом якого є визнання соціального діалогу і закріплення його в законодавчих актах.

*Третій етап* – з 2010 року по теперішній час. Його початок характеризується підсумком і осмисленням накопиченої практики взаємодії сторін у період з 1990 по 2010 роки, результати якої стали основою для прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [8]. Прийнятий Закон є значним досягненням на шляху демократизації взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин. Цей період характеризується тим, що наша держава стала на шлях практичного впровадження міжнародних норм і стандартів взаємодії суб'єктів СТВ. До того ж, Закон України «Про соціальний діалог в Україні» створив умови для здійснення соціального діалогу на правовій основі. Оскільки соціальний діалог виконує роль механізму взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин [9], то, використовуючи системний підхід і положення зазначеного Закону, соціальний діалог в Україні можна представити як систему (рис. 1). Ця система покликана забезпечити активний пошук компромісних рішень при взаємодії сторін соціального діалогу.

Дуже важливим елементом системи соціального діалогу в Україні є інструментарій реалізації домовленостей, завдяки якому втілюються в життя віднайдені рішення, які задовольняють інтереси конфліктуючих сторін. У відповідності до Закону України «Про колективні договори і угоди» на кожному рівні системи СД інструментарій реалізації домовленостей виконує своє функціональне завдання згідно з повноваженнями сторін і набуває наступні форми (рис. 1): на національному рівні – це Генеральна Угода; на галузевому рівні – сукупність Галузевих угод; на територіальному рівні – Регіональна угода або сукупність галузевотериторіальних угод (договорів); на локальному рівні – Колективний договір.

Як бачимо, зазначений інструментарій – це сукупність угод, договорів тощо, які у відповідності до національного законодавства забезпечують реалізацію до-

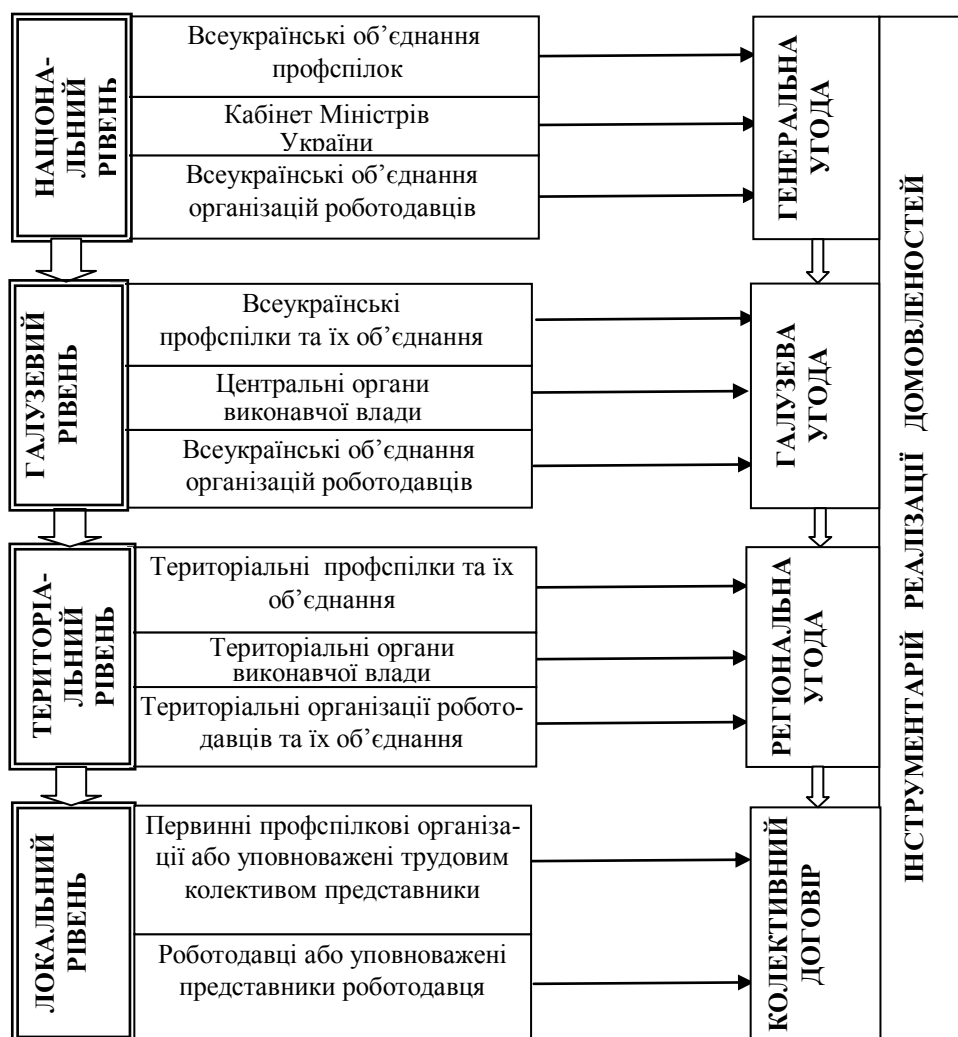


Рис. 1. Система соціального діалогу в Україні

сягнутих компромісів між суб'єктами соціально-трудових відносин на всіх рівнях соціального діалогу. Слід звернути увагу на те, що ключовими у зазначеній системі є два рівні – це національний, на якому, завдяки Генеральній угоді, встановлюються базові норми щодо взаємодії суб'єктів СТВ, і локальний, на якому через колективний договір досягнуті домовленості всіх рівнів впроваджуються в життя. Генеральна угода є надзвичайно важливим інструментом, покликаним сприяти позитивному розв'язанню багатьох проблем на національному рівні, а колективний договір безпосередньо регулює трудові і соціально-економічні відносини на рівні господарюючого суб'єкту. На більшості підприємств колективний договір, навіть в умовах економічної кризи, є ефективним інструментом захисту прав і інтересів працівників та вирішення соціально-економічних проблем.

У 2011 році у нашій країні окрім Генеральної угоди діяли 92 галузеві угоди, 29 регіональних угод, більше 105 тисяч колективних договорів, якими охоплюються до 82 % найманих працівників від їх облікової кількості. Проте, лише 20 галузевих угод укладені за участю третьої сторони – об'єднань чи організацій роботодавців, що спричиняє певні проблеми у взаємостосунках між найманими працівниками і роботодавцями.

В Україні вперше Генеральна угода була укладена в 1993 р. Інтереси найманих працівників при її укладанні були представлені Федерацією профспілок України. Зауважимо, що Генеральна угода була укладена на

двосторонній основі, тому що в економіці країни поки що превалювала державна форма власності. Відповідно, стороною, що представляла інтереси власника, був Кабінет Міністрів України. Це був перший крок взаємодії представницьких органів суб'єктів соціально-трудових відносин на державному рівні [7]. Проте, зазначену угоду можна охарактеризувати як більш декларативну, ніж обов'язкову до виконання. Оскільки відбувався процес трансформації державної власності в приватну, то, як правило, з боку власника домовленості не виконувались, що призводило до виникнення страйків на підприємствах, інтенсивність яких припала на період з 1995 по 2001 роки (рис. 2).

При укладанні Генеральної угоди на 1997-1998 роки після юридичного закріплення статусу організацій роботодавців, Кабінет Міністрів України й Український союз промисловців і підприємців виступили об'єднаною стороною переговорного процесу, у результаті чого була укладена нова угода на двосторонній основі. При реалізації цієї угоди сторона власника знову ухилялась від виконання своїх зобов'язань, у зв'язку з чим соціально-економічна ситуація в країні, коли масово порушувались конституційні права і гарантії працівників, значно погіршилася, що призводило до виникнення некерованих страйків (рис. 2). Зазначений період був занадто емоційно-бурхливим і створював хитку соціально-економічну ситуацію у державі.

Проте, сторони, вивчаючи досвід світової практики взаємодії суб'єктів СТВ, постійно рухалися у напрямку

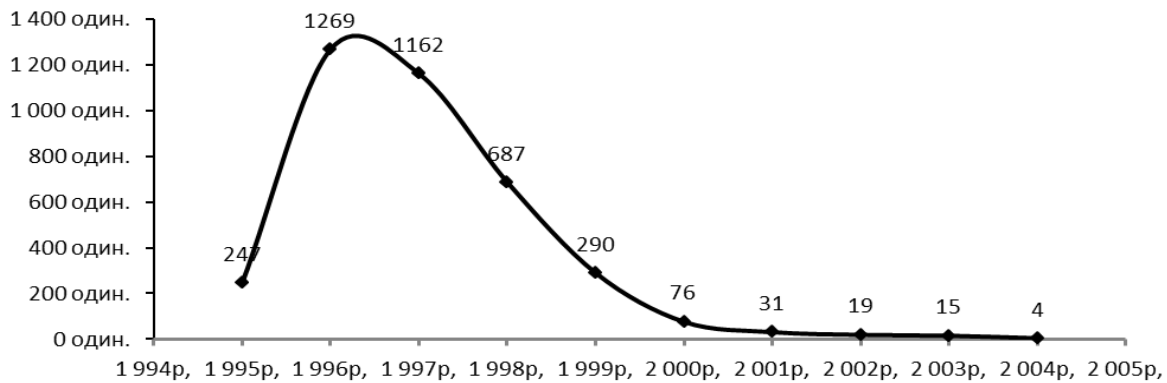


Рис. 2. Кількість підприємств на яких були страйки в період з 1995 по 2004 роки

мку пошуку шляхів мирного врегулювання виникаючих розбіжностей. Так, у 2001 році був прийнятий Закон України «Про організації роботодавців», згідно до якого роботодавці стають стороною соціального діалогу. Після цього розпочався процес укладання Генеральної угоди на тристоронній основі, що дозволило, у певній мірі, перевести переговори в кероване русло. Разом з тим, вони проходили дуже напружено. Так, сторона роботодавців і органів виконавчої влади не завжди йшла на компроміс, у зв'язку з цим сторона профспілок вимушена була постійно вдаватися до акцій протесту у формі пікетування Парламенту та Кабінету Міністрів України, проводити мітинги та маніфестації.

Разом з тим, у подальшому якість Генеральної угоди як інструментарію реалізації домовленостей на національному рівні, постійно зростала, що дозволило спричинити позитивні зрушення на національному ринку праці. Можна стверджувати, що завдяки Генеральній угоді саме договірні норми з оплати праці стали рушіями певного підвищення якості трудового життя. Так, у 2005 році рівень середньої зарплати досяг 178 % розміру прожиткового мінімуму у розрахунку на працездатну особу.

Як свідчить практика взаємодії суб'єктів СТВ [10-14], незважаючи на виконану роботу в площині підвищення дієвості соціального діалогу, ситуація щодо дотримання домовленостей залишається однією з найактуальніших проблем в Україні. Так, вивчення поточної ситуації дозволяє виокремити наступні чинники, що впливають на якість інструментарію реалізації домовленостей між суб'єктами соціально-трудова відносин, і в цілому на ефективність діючої системи соціального діалогу, а саме:

– сторона роботодавців дуже часто не дотримується вимог Закону України «Про колективні договори і угоди» та інших актів законодавства, які стосуються реалізації права на працю, на об'єднання в організацію для захисту своїх інтересів, ведення колективних переговорів і інших;

– спостерігається низький рівень охоплення господарюючих суб'єктів малого і середнього бізнесу членством профспілок;

– роботодавець продовжує використовувати адміністративні форми тиску на працівників з метою недопущення створення профспілки та укладання колективних договорів і дає згоду тільки тоді, коли йому це вигідно, але при цьому звужує активність працівників;

– працівники мають недостатній рівень обізнаності з чинним законодавством щодо своїх трудових прав і гарантій;

– практика укладання галузевих угод за своєю сут-

тю нагадує протокол про наміри, у зв'язку з чим у певній мірі домовленості повторюють норми трудового законодавства України. Слід зазначити, що таке явище спостерігається й у колективних договорах;

– багато положень в галузевих, регіональних угодах, а також в колективних договорах носять не конкретний декларативний характер без встановлення відповідальних за їх виконання;

– спостерігається низька активність учасників соціального діалогу, в тому числі у колективних переговорах та укладанні угод; найбільша частка цього недоліку припадає на малий і середній бізнес, на суб'єкти господарювання приватної, колективної та комунальної форм власності, а за видами діяльності – на підприємствах оптової та роздрібною торгівлі, промисловості та сільського господарства;

– проекти колективних договорів не завжди обговорюються на рівні рядового працівника, а в кращому випадку збираються пропозиції в колдоговір, а потім керівник дає відповіді на зборах (конференціях) трудового колективу, де, як правило, працівники, які ставлять запитання, на них не присутні по тих чи інших причинах.

Таким чином, оцінка стану дієвості механізму взаємодії суб'єктів СТВ дозволяє зробити наступні висновки:

– по-перше, досягнуті домовленості реалізуються на практиці не в повному обсязі, а дієвість зазначеного інструментарію є недостатньо ефективною;

– по-друге, зазначені чинники негативно впливають на ефективну роботу елементів системи соціального діалогу, що не сприяє забезпеченню повноцінної зайнятості, досягненню гідної оплати праці, зменшенню рівня бідності серед працюючих та не в повній мірі гарантуються соціальний захист і охорону праці найманим працівникам;

– по-третє, наявний стан взаємостосунків суб'єктів соціально-трудова відносин обумовлює необхідність удосконалення як інструментарію реалізації домовленостей між ними, так і в цілому усього механізму взаємодії на основі функцій виробничої демократії.

#### Список джерел

1. Шемяков О.Д. Особливості виробничої демократії в управлінні соціально-трудова відносинами в економічно розвинутих країнах. / О.Д. Шемяков // Економічний вісник Національного гірничого університету. – Дніпропетровськ, 2012 № 2. – С. 12-19.
2. Меры по выполнению резолюций, принятых на 90-й сессии (2002 г.) Международной конференции труда [Электронный ресурс] / Портал Международной организации труда. – Режим доступа : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/)

- meetingdocument/wcms\_gb\_285\_7\_1\_ru.pdf
3. Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского Союза : материалы международной научной конференции. – М. : Права человека, 2005. – 240 с.
  4. Устав Лиги Наций. 1919 г. [Электронный ресурс] / Секция истории и теории международных отношений кафедры новой и новейшей истории стран Европы и Америки исторического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова: Электронные публикации источников по истории международных отношений на русском языке. - Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/Departments/ModernEuUS/INTREL/SOURCES/Legnatus.htm>
  5. Руководство по праву на забастовку / Подг: Ясной А. Петрович совместно с Петаром Катзарски, Дарко Маринковичем и др. – февраль 2002г. [Электронный ресурс] / Электронная библиотека сибирской конфедерации труда. – Режим доступа: <http://syndikalist.narod.ru/law/pravzab.htm>
  6. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1993. – № 36. – С. 361 (із змінами, внесеними згідно із Законом №607/96-ВР від 17.12.96) // ВВР. – 1997. – №6. – Ст. 49.
  7. Шемяков О.Д. Регулювання соціально-трудова відносин на виробничому рівні: практикум: навч.-метод. посіб. / О.Д. Шемяков. – К.: Вид-во Акад. праці і соц. відносин Федер. проф. спілок України, 2012. – 212 с.
  8. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року // Офіційний вісник України від 24.01.2011 - 2011 р., № 3, стор. 62, стаття 168.
  9. Шемяков О.Д. Роль, місце та значення соціального діалогу у стратегії розвитку виробничої демократії. / Наук.-вироб. журнал «Часопис ек. реф.» №1(5), 2012, Луганськ. – С. 121-128.
  10. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2008 рік // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2009. – №1-2. – С. 40-59.
  11. Комплексний аналіз причин виникнення на підприємствах, установах, організаціях колективних трудових спорів та шляхів вирішення розбіжностей між сторонами соціального діалогу упродовж 1999-2010 років та 9 місяців 2011 року. – Донецьк, 2011. – 24 с. - (Лист начальника відділення Національної служби посередництва і примирення в Донецькій області, №05-04-05/03-132, від 14.10.11).
  12. Шемяков А.Д. Трудовые конфликты как следствие нарушения баланса интересов сторон социально-трудовых отношений / Л.В. Беззубко, А.Д. Шемяков // Менеджер : Вісник ДонДУУ. – 2004. – № 4. – С. 141-148.
  13. Статистична інформація. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] / Колективні трудові спори. – Режим доступа: <http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2011/pr/stv/kts.htm>
  14. Зарько Н. Аналітичний звіт за результатами дослідження правових норм на існуючій практиці колективних переговорів із укладання колективних договорів. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2012. – №7-8. – С. 4-39.