

УДК 364.442.6.008.8

ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО - ТРУДОВОГО ПАРТНЕРСТВА

А.М.КОЛОСОК

У статі розкрито авторське розуміння принципів та функцій соціально-трудового партнерства, їх класифікація.

In the floor it is exposed author understanding of principles and functions of socially-labour partnership, their classification.

Ключові слова: соціально - трудове партнерство, соціально-трудова відносина, принципи соціально - трудового партнерства, функції соціально – трудового партнерства.

Постановка проблеми. Соціально – трудове партнерство являє собою механізм узгодження на різних рівнях між профспілками, організаціями роботодавців, органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування напрямів формування та реалізації соціально-економічної політики держави, галузі, регіону або окремих підприємств, направлений на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних консультацій, переговорів в досягненні сторонами угод та в прийнятті спільних рішень [9,3].

Саме воно покликане вирішити такі болючі проблеми українського суспільства як безробіття, низький рівень соціального захисту, недосконала система соціального страхування. Проте це неможливо зробити відразу, потрібен поступовий рух, шляхом узгодження інтересів та досягнення компромісів між сторонами соціального діалогу. З цією метою потрібно переймати зарубіжний досвід, та адаптувавши його до наших реалій, впроваджувати в українську економіку.

Аналіз досліджень і публікацій. В кожному суспільстві найпотужніший людський потенціал у трьох формаціях – працівники, роботодавці і влада. Збалансованість відносин цих формацій при прийнятті спільних рішень у галузях економіки та

© А.М. Колосок – аспірант Луцького державного технічного університету

соціально-трудових відносинах, і забезпечує ефективне функціонування системи соціально – трудового партнерства [10, 1].

Розглянемо наявні в літературі позиції, що обґрунтовують і розкривають склад функцій системи соціально-трудового партнерства. Так на думку Ознобкіної І.Ф. до таких відносять наступні:

1. Функція закріплення і відтворення суспільних відносин. Інститут соціально-трудового партнерства повинен володіти системою правил і норм поведінки, що закріплюють, стандартизують поведінку своїх членів і що роблять цю поведінку передбачуваною. Відповідний соціальний контроль забезпечує порядок і рамки, в яких повинна протікати діяльність кожного члена інституту.

2. Регулятивна функція полягає в тому, що функціонування інституту соціально-трудового партнерства забезпечує регулювання взаємин між державою, працедавцями і працівниками шляхом вироблення шаблонів поведінки.

3. Інтеграційна функція включає процеси об'єднання, взаємозалежності і взаємної відповідальності членів соціальних груп що відбувається під впливом норм, правил, санкцій і систем. Інтеграція людей в суспільний інститут супроводжується впорядкуванням системи взаємодій, збільшенням об'єму і частоти контактів. Все це приводить до підвищення стійкості, цілісності елементів соціальної структури, особливо соціальних організацій. Вся інтеграція в соціальний інститут складається з трьох основних елементів, або необхідних вимог:

- а) консолідація (поєднання зусиль);
- б) мобілізація (кожен член вкладає свої ресурси задля досягнення мети);
- в) конформність особистих цілей індивідів з цілями інших або цілями групи.

4. Трансляюча функція. Суспільство не могло б розвиватися, якби не було можливості передавати соціальний досвід. Інститут соціально-трудового партнерства для свого нормальною функціонування потребує приходу нових людей. Це може відбуватися шляхом:

- а) розширення соціальних меж інституту;
- б) шляхом зміни поколінь.

У зв'язку з цим в соціальному інституті повинен бути передбачений механізм, що дозволяє індивідам пристосуватися до його цінностей, норм і правил.

5 Комуникативна функція. Інформація, вироблена в інституті, повинна розповсюджуватися як усередині інституту з метою управління і контролю за дотриманням норм, так і у взаємодіях між інститутами. Характер комуникативних зв'язків інституту має свою специфіку - це формальні зв'язки, здійснювані в системі визначених правил [1, 19].

Неважко відмітити, що названі функції є інваріантними для безлічі суспільних інститутів, зокрема й соціально-трудового партнерства. При всій важливості виявлення загального, ідентифікація конкретного інституту припускає також визначення, по-перше, особливого в змісті загальних функцій, по-друге, складу специфічних функцій і їх змісту.

Продуктивна спроба обґрунтування і розкриття змісту специфічних функцій системи соціально-трудового партнерства реалізована І.Е. Рісиним і Ю.И. 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 однокрових 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 [2, 221].

На наш погляд, 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 соціально-трудового партнерства, оскільки “вирішення виробничих і соціальних конфліктів” повинне здійснюватися і на регіональному (зокрема, муніципальному) рівні.

По-третє, незрозумілим залишається призначення функції “вирівнювання умов господарювання”.

Серед спроб визначення принципів соціально – трудового партнерства звернемо увагу на наступні. Так, наприклад, М.І. Ліборкіна, М.Г. Флямер, В.А. Якимець стверджують, що одним з фундаментальних принципів соціально-трудового партнерства є відмова від монополізму і спроб вирішувати соціальні проблеми шляхом встановлення прямого державного або приватного контролю над ринком праці [3, 7]

В.Г. Смольков, К.О. Магомедов, С.І. Чугрін як принцип організації системи соціально-трудового партнерства визначають «... захист загальних, особливих і специфічних інтересів працівників на трьох рівнях: загальнонаціональному, регіональному, галузі і підприємства» [4, 54].

Повинні бути враховані в організації системи соціально – трудового партнерства принципи та засади розроблені міжнародною організацією праці:

- загальний і міцний мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості;
- ненадання в якій-небудь країні працівникам нормальних умов праці є перешкодою для інших країн, які бажають покращити становище трудящих;
- свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу;
- злиденність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту;
- всі люди, незалежно від раси, віри і статі мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і гідності, сталості в економіці і рівних можливостей;
- повна зайнятість і зростання життєвого рівня;
- праця не є товаром [5, 220].

Зазначені вище принципи носять базовий, рекомендаційний характер, але є важливою складовою пріоритетів розвитку соціально-трудового партнерства на найблищу перспективу.

Згідно статті 5 проекту закону України “Про соціальне партнерство”[8] основними принципами соціального партнерства є:

- законність;
- повноважність і рівноправність сторін та їх представників;
- свобода вибору та обговорення питань, які входять у сферу соціального партнерства;
- добровільність і реальність прийняття зобов'язань;
- обов'язковість виконання досягнутих домовленостей;
- систематичного контролю за виконанням досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Проте даний законопроект був відправлений Верховною Радою на доопрацювання в кабінет міністрів і до цих пір там знаходиться.

Оскільки система соціально-трудового 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) [6, 69].

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 [6, 70].

До найважливіших принципів управління стосовно системи соціального партнерства вказаний автор відносить, зокрема, наступні:

- принцип правової захищеності управлінського рішення - він вимагає від учасників соціально-трудового партнерства знання чинного законодавства і ухвалення управлінських рішень тільки з врахуванням відповідності цих рішень чинним правовим актам;
- принцип оптимізації управління - згідно цьому принципу система соціально-трудового партнерства повинна еволюційно розвиватися, удосконалюватися, в ній повинна зростати впорядкованість, оптимізуватися структурна організація;
- принцип ефективності організаційної структури [6, 98].

На думку І.Е. Рісина і Ю.І. Трещевського найважливішими принципами функціонування системи соціального партнерства є: рівноправ'я її учасників; реальність забезпечення зобов'язань, що приймаються ними; переговорний характер процесу узгодження інтересів; активна роль держави в розвитку системи соціально-трудового партнерства [2, 220].

Аналізуючи приведені позиції, звернемо увагу на наступні моменти. У першому положенні, на наш погляд, змішуються правила організаційного устрою самої системи (відсутність монополії і як наслідок, рівноправ'я партнерів) і її поведінки щодо інших інститутів (в даному випадку, ринку праці).

У другому положенні сформульований принцип навряд чи здатний забезпечити організаційну стійкість системи соціально-трудового партнерства, оскільки припускає виборчий захист інтересів тільки одного з її учасників.

Вважаємо, що запропоновані І.Е. Рісиним і Ю.І. Трещевським принципи можуть бути віднесені до базових, таких, що визначають організацію системи соціального партнерства. Проте, на нашу думку, вони потребують доповнення.

При рішенні цієї задачі доцільно виходити з наступних міркувань:

- організація системи соціально-трудового партнерства забезпечується реалізацією принципів загальних, інваріантних для будь-якої системи, і специфічних, таких, що відображають своєрідність конкретного організаційного процесу (його умови, ресурси, суб'єкти і ін.);

- конкретний зміст загальних принципів організації відображає: специфіку самого інституту соціально-трудового партнерства, а також особливості його моделі, що реалізовується в даній країні;

- важливими детермінантами складу і змісту специфічних принципів організації виступають: функції системи соціально-трудового партнерства, статус її учасників, інтереси, що реалізуються ними;

- організація системи соціально-трудового партнерства відповідно до шуканих принципів повинна забезпечувати її внутрішню впорядкованість, стійке функціонування і розвиток.

Заслужують на увагу принципи соціально-трудового партнерства розроблені Мірошніченком О.В. [7, 127]:

- законність;

- повноважність і рівноправність сторін та їх представників;

- сприяння держави розвитку соціально-трудового партнерства на демократичних засадах;
- свобода вибору та обговорення питань, які входять у сферу соціально-трудового партнерства;
- добровільність і реальність зобов'язань, які приймаються сторонами;
- обов'язковість виконання досягнутих домовленостей;
- відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань;
- контроль за виконанням досягнутих домовленостей.

Проте, ці принципи не є досконалыми, оскільки носять поверхневий характер, не враховують специфіки ведення колективних переговорів, не опираються на мінімальні соціальні стандарти, відсутній розрахунок балансу інтересів сторін учасників соціально – трудового партнерства.

Поряд з цими загальними принципами, на яких має будуватися вся система соціально-трудового партнерства, можна виділити низку специфічних принципів організації роботи партнерів при здійсненні ними окремих видів цієї роботи, зокрема при веденні колективних переговорів, при укладанні договорів і угод, при взаємних консультаціях і контролі, а також при вирішенні колективних спорів.

Виділення невирішеної частини загальної проблеми. Вітчизняна теорія відносин соціально-трудового партнерства знаходиться ще в стані становлення, свідченням чого є неусталеність визначення самого поняття “соціально-трудове партнерство” та відмінності у підходах до розуміння принципів його функціонування з боку різних вчених. Ми пропонуємо власне бачення функцій та принципів соціально – трудового партнерства, їх класифікацію.

Формулювання цілей статті. Об'єктом дослідження є сучасні процеси функціонування системи соціально-трудового партнерства.

Предметом дослідження є теоретичні та методологічні Метою дослідження є створення теоретично і методологічно обґрунтованих підходів та методичних рекомендацій щодо перспектив розвитку соціально-трудового партнерства в Україні.

Виклад основного матеріалу. Запропонована нами типологія інтересів учасників системи соціально – трудового партнерства, облік продуктивних компонентів, точок зору на

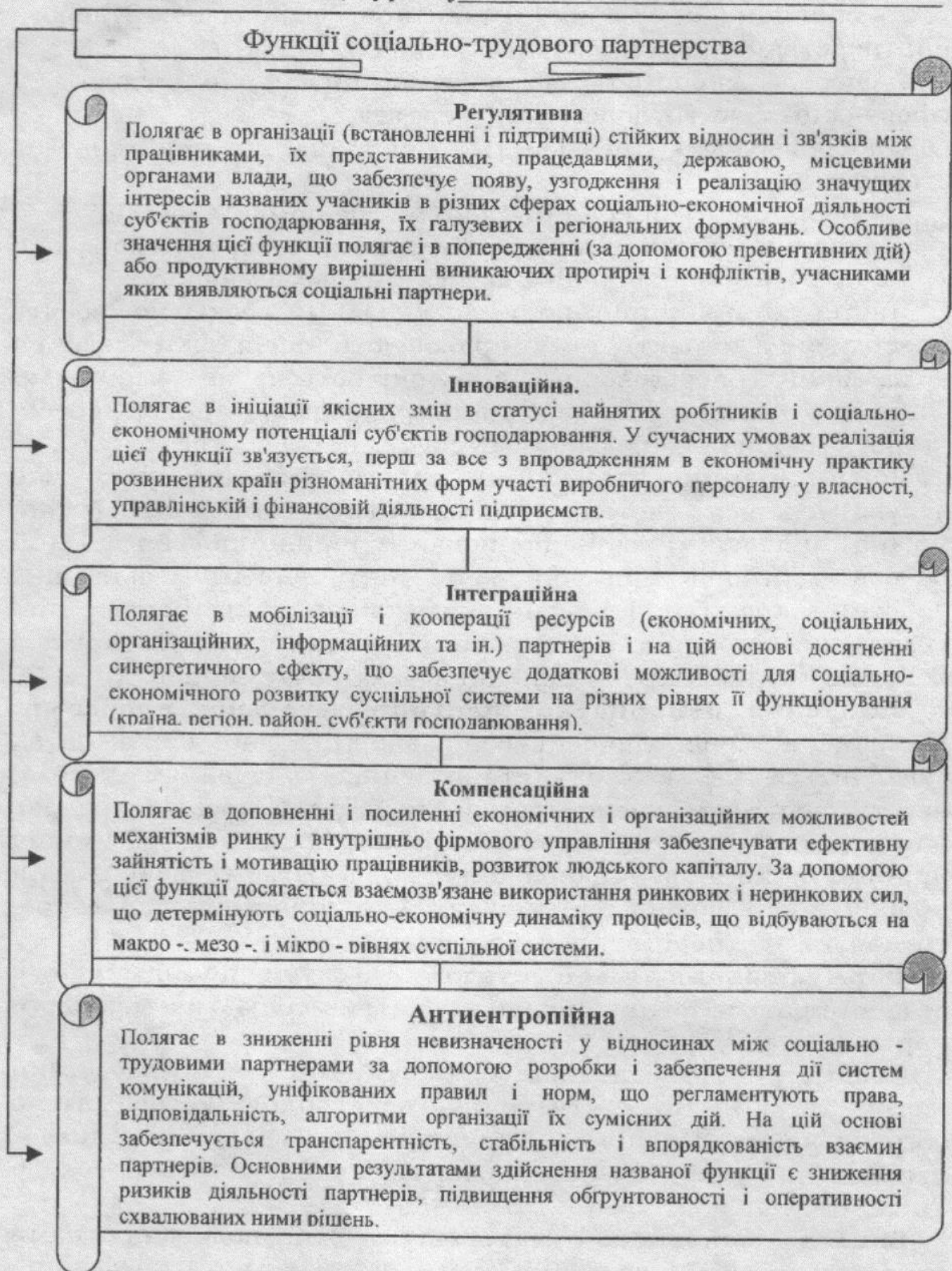


Рис. 1. Функції соціально - трудового партнерства
положення, що регулюють соціально - трудове партнерство.

загальне і особливе в діяльності системи соціально-трудового партнерства дозволяють запропонувати наступну версію складу її функцій.

1. Регулятивна. Полягає в організації (встановленні і підтримці) стійких відносин і зв'язків між працівниками, їх представниками, працедавцями, державою, місцевими органами влади, що забезпечує появу, узгодження і реалізацію значущих інтересів названих учасників в різних сферах соціально-економічної діяльності суб'єктів господарювання, їх галузевих і регіональних формувань. Особливе значення цієї функції полягає і в попередженні (за допомогою превентивних дій) або продуктивному вирішенні виникаючих протиріч і конфліктів, учасниками яких виявляються соціальні партнери.

2. Інноваційна. Полягає в ініціації якісних змін в статусі найнятих робітників і соціально-економічному потенціалі суб'єктів господарювання. У сучасних умовах реалізація цієї функції зв'язується, перш за все з впровадженням в економічну практику розвинених країн різноманітних форм участі виробничого персоналу у власності, управлінській і фінансовій діяльності підприємств.

3. Інтеграційна. Полягає в мобілізації і кооперації ресурсів (економічних, соціальних, організаційних, інформаційних та ін.) партнерів і на цій основі досягненні синергетичного ефекту, що забезпечує додаткові можливості для соціально-економічного розвитку суспільної системи на різних рівнях її функціонування (країна, регіон, район, суб'єкти господарювання).

4. Компенсаційна. Полягає в доповненні і посиленні економічних і організаційних можливостей механізмів ринку і внутрішньо фірмового управління забезпечувати ефективну зайнятість і мотивацію працівників, розвиток людського капіталу. За допомогою цієї функції досягається взаємозв'язане використання ринкових і неринкових сил, що детермінують соціально-економічну динаміку процесів, що відбуваються на макро -, мезо -, і мікро - рівнях суспільної системи. Необхідність такого доповнення обумовлена тим, що економіка, орієнтована на створення ринкових вартостей, не стимулює появу цінностей, що знаходяться за межами ринкових інтересів, але без яких неможливий стійкий розвиток будь-якого суспільства. Справедливість, соціальне партнерство, інші цінності, що визначають сприятливий клімат в суспільстві, не є продуктами ринкової системи як такі.

5. Антиентропійна. Полягає в зниженні рівня невизначеності у відносинах між соціально - трудовими партнерами за допомогою розробки і забезпечення дії систем комунікацій, уніфікованих правил і норм, що регламентують права, відповідальність, алгоритми організації їх сумісних дій. На цій основі забезпечується транспарентність, стабільність і впорядкованість взаємин партнерів. Основними результатами здійснення названої функції є зниження ризиків діяльності партнерів, підвищення обґрунтованості і оперативності схвалюваних ними рішень (див. рис. 1).

Група загальних принципів, що реалізуються при організації системи соціально-трудового партнерства, може бути представлена, на нашу думку, таким чином:

1. Принцип необхідної і достатньої різноманітності. Він є одним з фундаментальних принципів, застосовним до систем будь-якої природи і складності. 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 - трудових партнерів - працівників і працедавців.

Другий - до складу соціально - трудових партнерів включає і державу. Таким чином, при організації системи соціально-трудового партнерства залежно від його типу, виявиться різним склад учасників;

- рівнів партнерства типу державного пристрою. Зрозуміло, що в унітарній державі ієрархія системи соціально - трудового партнерства має менше рівнів, чим у федеральному.

2. Принцип інституціоналізації. Його реалізація стосовно організації соціально - трудового 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 - трудовими партнерами;
- формування інституцій (традицій) узгодженого рішення виникаючих проблем

3. 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.

4. Принцип гнучкості. Цей принцип припускає наявність у системи соціально - трудового 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).

5. Принцип контролю. Передбачає:

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

Склад специфічних принципів організації системи соціально - трудового партнерства включає, на нашу думку, наступні:

1. Принцип балансу інтересів. Його реалізація покликана 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, і інтеграційна.

2. 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).

3. Принцип доповнення. Його суть полягає в тому, що разом із застосуванням уніфікованих форм соціально-трудоого 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.

4. Принцип комплексності. Його застосування обумовлене тим, що сучасна практика соціально - трудового 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.

Запропонований склад принципів організації системи соціально - трудового партнерства відображає таблиця 1.

Таблиця 1

Принципи організації соціально – трудового партнерства

Принципи		Зміст принципів
1		2
Загальні (базові) принципи	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

Продовження табл. 1

1	2
<p>3. Принцип зворотного зв'язку</p>	<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 соціально - трудового партнерства; - отримувати, систематизувати інформацію про новації, введені в ініціативному порядку в практику соціально - трудового партнерства, відслідковувати тенденції його розвитку
<p>4. Принцип гнучкості</p>	<p>Припускає наявність у системи соціально - трудового 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>
<p>5. Принцип контролю</p>	<p>Передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поточний контроль за рівнем виконання тактичний домовленостей; - заключний контроль виконання стратегічний пріоритетів розвитку соціально - трудових відносин

Продовження табл. 1

Специфічні принципи	1	2
	1. Рівноправ'я її учасників	<p>Соціально - трудове партнерство ґрунтується на</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>Ефективність реалізації і захищеність управлінських рішень вимагає від учасників соціально-трудоого 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.</p>
	3. Переговорного характеру процесу узгодження інтересів	<p>Для вирішення виникаючих проблем і конфліктів передбачається система переговорів між соціально - трудовими 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.</p>

	1	2
Специфічні принципи	4 Активної ролі держави в розвитку системи соціально-трудового партнерства	<p>Виявляється в</p> <ul style="list-style-type: none"> - встановленні нижніх порогових значення 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 соціально - трудового партнерства за допомогою взаємозв'язаних правових, організаційних і економічних заходів
	5. Балансу інтересів учасників	<p>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</p>
	6. Мінімального соціального стандарту	<p>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)</p>

Продовження табл. 1

	1	2
Специфічні принципи	7. Доповнення	Із застосуванням уніфікованих форм соціально - трудового 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. Комплек- тності	Сучасна практика соціально - трудового партнерства охоплює різні види відносин, учасниками яких є працівники, працедавці, держава і місцеве самоврядування

Висновки. Дослідження показало що система соціально - трудового партнерства в Україні знаходиться ще в процесі становлення. Аналіз багатьох робіт, присвячених даній темі, свідчить про недостатню розробленість теоретичних уявлень про принципи її формування. Значною мірою це обумовлено явним запізнюванням дослідження економіко-організаційних аспектів функціонування і розвитку цієї системи. Запропоноване нами бачення функцій та принципів соціально - трудового партнерства, їх класифікація доповнила та конкретизувала теоретичні аспекти функціонування даної системи, та дало змогу продовжити дослідження на більш високому рівні.

Бібліографія

1. Ознобкіна І.Ф. **Основи соціологічних знань** / І.Ф. Ознобкіна, В.Е. Федорин. – Воронеж: Центр "Русская словесность", 1998. – С. 19-25.
2. Рисин І.Е. **Проблеми формування системи соціального партнерства в Росії** / І.Е. Рисин, Ю.І. Трещевський // Актуальні проблеми в транзитній економіці: Сборник статей Всероссийської науч.-практ. конф. – Воронеж. гос. Университет, 2002.- с.224.
3. Либоркіна М.І. **Соціальне партнерство** / М.І. Либоркіна, М.Г. Флямер, В.Н. Якимец // Деньги и благотворительность.-1997.-№1(13). -С.7.

4. Смольков В.Г., Магомедов К.О., Чутрин С.И. **Социальное партнерство в России**. – М.: Графити-АС, 2000. – 200 с.
5. **Экономика труда и социально-трудовые отношения**/ Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой.- М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.
6. Кнорринг В.І. **Искусство управления**. – М.: Бек, 1997.- 288 с.
7. Мірошніченко О.В. **Розвиток соціально - трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення** / В.В.Онікієнко (відповід.ред.). – К.: РВПС України, УІСД. – Вид-во ТОВ "ПРИНТ-ЕКСПРЕС". – 2003. – 187 с.
8. http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc2 "Проект закону України "Про соціальне партнерство"
9. Волинське об'єднання організацій роботодавців Матеріали тристороннього семінару "Діяльність територіальної соціально-економічної ради в контексті становлення соціального діалогу в Україні". – Луцьк: ВАТ "Волинська обласна друкарня", 2006. – 95 с.
- 10.Шевчук С. **Наша мета - розвиток соціальної демократії** // Роботодавець і підприємець Волині. – 2006. - №1. – с. 1 – 3.

УДК 332.122

БЮДЖЕТНИЙ МЕХАНІЗМ ІНВЕСТУВАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В РЕГІОНІ

Л.І. ПАНАСЮК

В статті розглянуто бюджетний механізм інвестування освітніх послуг в регіоні. Приведенні статистичні данні роботи освітніх закладів в Волинському регіоні.

The article shows the budget mechanism of investing the educational favors in the region. The statistical points of the work of the educational establishments are shown in the Volyn region.

Ключові слова: бюджетний механізм, інвестиції, освітні заклади та послуги.

Бюджетний механізм – сукупність засобів, які застосовує держава з метою організації бюджетних відносин та

© Л.І. Панасюк - здобувач Національного університету водного господарства та природокористування