

## Засади розвитку соціально-трудового партнерства

*Роботу виконано на кафедрі економіки та  
підприємництва ЛДТУ*

У статті запропоновано засади розвитку соціально-трудового партнерства на найближчу перспективу, здійснення яких дасть змогу побудувати соціальну державу та демократичне суспільство.

**Ключові слова:** соціально-трудове партнерство, соціально-трудові відносини, соціально-економічний розвиток.

**Kolosok A. M. Post Graduate Student. Bases of Social and Labor Partnership Development.** The bases for development of social and labor partnership in immediate prospects are offered in this clause. Their realization (introduction) will allow to construct the social state and to reach a democratic society.

**Key words:** social-labor partnership, social-labor relations, social-economic development.

**Постановка проблеми.** Розробка й обґрунтування концептуальних підходів до вдосконалення функціональної взаємодії соціальних партнерів та формування ефективної моделі соціально-трудового партнерства потребує визначення стратегічних суспільних пріоритетів. Україна переживає переломний етап розвитку, коли нові елементи соціальної дійсності утверджують себе через активне заперечення застарілих організаційно-економічних форм, звичних стереотипів мислення і діяльності. За таких умов у ролі як причини, так і наслідку суспільних змін виступають і соціальний розвиток, і економічне зростання, відповідно актуалізуються проблеми їх наукового дослідження, зокрема в аспекті причинно-наслідкового зв'язку між ними, формулюються адекватні новій історичній ситуації пріоритети в політиці й управлінні соціально-економічним розвитком.

У сучасному суспільстві назріла потреба переходу до нового типу економічного зростання. Генерувати якісні зрушення як у цілях виробництва, так і в самому виробництві може тільки людина. У зв'язку з цим на першому місці в системі факторів економічного зростання стоять проблеми соціально-трудових відносин у найширшому розумінні, які саме і є предметом соціально-трудового партнерства; це – ефективне управління працею, загальноосвітня й професійна підготовка та безперервний розвиток економічно активного населення, мотивація праці, гідна людини якість життя. Динамічне економічне зростання в сучасних умовах потребує не техно-, а людино-центричного підходу, перегляду місця і ролі працівника в сучасному виробництві як із погляду зменшення факторної (часткової) його ролі з одночасним зростанням творчо-визначальної, контролюючої й регулюючої ролі, так і з позицій адекватної цій новій ролі зміни структури суспільного виробництва.

**Аналіз досліджень і публікацій.** У процесах розбудови України як правової, соціальноорієнтованої, демократичної держави особливе місце належить налагодженню ефективного соціального діалогу як засобу досягнення балансу потреб та інтересів між основними соціоформуючими структурними компонентами суспільної організації: державою в особі органів влади, об'єднань роботодавців – повноважених представників сторони власників, профспілкових організацій – захисників трудових інтересів найманих працівників.

Адже від конструктивної їх співпраці на основі досягнення компромісу у вирішенні суспільно важливих питань залежить і успішний розвиток держави, і темпи її інтеграції у європейський та світовий політико-правовий, економічний, соціокультурний простори [9, 3].

Метою соціального партнерства є досягнення громадської злагоди в суспільстві шляхом узгодження соціально-економічних інтересів сторін соціального партнерства як необхідної умови стійкого економічного розвитку, підвищення життєвого рівня народу [10, 4].

Основним мотивом і водночас метою соціальної взаємодії людей у питаннях робочих місць є їх намагання забезпечити умови своєї життєдіяльності [8, 39]. Тому можна стверджувати, що суб'єктивно соціальне партнерство характеризується активним, діяльним ставленням суб'єкта зайнятості до тієї частини своєї життєдіяльності, яка пов'язана з працею, її змістом і цілями.

У зв'язку з цим набуває пріоритетності сукупність “неречових” факторів і умов економічного зростання – інтелектуальних, інформаційних, організаційних, управлінських ресурсів, погляд на людину як на головний, визначальний і невичерпний (на відміну від інших) чинник економічного зростання нового типу, а також як на мету цього зростання. Так, на думку Галини Короленко, щоб соціальне партнерство набуло нової вищої якості, “передусім треба подолати психологічний бар'єр у свідомості кожного з нас. Потрібно усвідомлено розуміти, що всі ми – рівні й заслуговуємо на однакову повагу” [2, 13].

На підставі цього засади соціально-трудового партнерства повинні бути зорієнтовані на взаємозв'язок і взаємозалежність соціальних та економічних процесів і ґрунтуватися на нових підходах до соціальної політики. У цьому зв'язку ми цілком згідні з думкою О. А. Грішної, яка виокремлює в соціальній політиці сферу соціально-трудових відносин; сферу соціально-страхових відносин; сферу соціальних виплат і компенсацій підприємства; сферу державних гарантій життєзабезпечення, надання громадянам соціально значимих благ та послуг (передусім освіти та охорони здоров'я); сферу адресного соціального захисту неконкурентоспроможних груп населення [1, 16].

При цьому є різні, часто протилежні погляди щодо форм взаємодії і характеру відносин між суб'єктами соціального партнерства. Так, одні вчені заперечують таку форму соціального партнерства, як участь трудящих в управлінні підприємством, несумісну з принципами ліберальної економіки, посилаючись на позицію Л. Ерхарда [3, 257]. Інші, навпаки, суб'єктів соціального партнерства – підприємців і найманих працівників – відносять до одного класу трудящих [4, 182].

А. В. Базилюк зазначає, що “соціальне партнерство слід представляти як форму існування різних суб'єктів суспільних відносин, які стають партнерами в здійсненні виробництва, тобто стають заінтересованими учасниками єдиного процесу, сторонами соціального партнерства, які на принципах співпраці, пошуку компромісів, узгодженості дій в реалізації своїх інтересів домовляються на демократичних засадах про оптимальні параметри соціально-економічного розвитку, визначають умови створення та розподілу виробленої продукції і зобов'язуються їх виконувати” [5, 25].

Ю. К. Зайцев трактує соціальне партнерство як одну з основних форм існування соціального капіталу, тобто системи цілеспрямованих соціальних зв'язків, які виникають на рівні суспільства та на рівні окремого підприємства, фірми і забезпечують таку соціальну організацію відносин між основними суб'єктами господарської діяльності, основу котрої складають взаємодія, довіра, надійність і прозорість у стосунках [6, 72].

У дослідженні міжнародного бюро праці соціальне партнерство трактується як “метод узгодження різних соціально-економічних інтересів і врегулювання конфліктів між ними з метою досягнення конструктивного результату у вигляді взаємоприйняттого компромісу” [7, 7].

**Виділення невирішеної частини загальної проблеми.** Ми поділяємо думку багатьох учених щодо того, що в Україні слід розробити наукове підґрунтя нової теорії економічного зростання в контексті сучасних загальносвітових тенденцій і змін, що дасть змогу не лише оцінити нинішню ситуацію в українській економіці, а й визначити систему цілей і пріоритетів майбутнього розвитку і, відповідно, пріоритетів економічної й соціальної політики для того, щоб знайти таку модель управління соціальним розвитком і економічним зростанням за рахунок поширення практики соціального партнерства, реалізація якої дозволила би зменшити втрати перехідного періоду й прискорити відродження національної економіки.

**Формулювання цілей статті.** *Об'єктом дослідження* є сучасні процеси формування системи соціально-трудового партнерства та сукупність показників, які його характеризують.

*Предметом дослідження* є теоретичні та методологічні положення, котрі регулюють соціальне партнерство.

*Метою дослідження* є створення теоретично і методологічно обґрунтованих підходів та методичних рекомендацій щодо перспектив розвитку соціально-трудового партнерства в регіоні.

**Виклад основного матеріалу.** На підставі сказаного актуальними для України є переосмислення не лише окремих шляхів подальшого реформування економіки, а й засад такого реформування, які мають бути вихідними для розробки концептуальних підходів до формування ефективної моделі соціально-трудового партнерства.

Основними напрямками розвитку соціально-трудового партнерства в Україні, як це видно з рис. 1, є:

*Поширення ідеології соціального партнерства.* Ідеологія соціального партнерства ґрунтується на визнанні: неминучості й потреби мирного співіснування в суспільстві різних соціальних груп із їх специфічними, часто протилежними інтересами; об'єктивності прояву і конфлікту інтересів, боротьби між соціальними групами; можливості вести цю боротьбу в цивілізованих формах і досягати її конструктивного завершення у вигляді взаємоприйняттого компромісу, що відповідає перспективним завданням суспільного прогресу.

*Посилення цілеспрямованого впливу держави на формування відносин соціального партнерства в країні.* На наше глибоке переконання, держава має ініціювати зразкові відносини соціально-трудового партнерства на державних підприємствах; упроваджувати заходи морального й економічного стимулювання вдосконалення соціально-трудових відносин на підприємствах ринкового сектору.

*Вдосконалення і розвиток законодавчо-нормативної бази соціально-трудового партнерства.* Відповідно до цих засад слід розробити і прийняти закон України про соціально-трудове партнерство, який би передбачав узгодженість з іншими законодавчими актами України, а також із конвенціями та рекомендаціями МОП та законами інших країн у галузі соціально-трудового партнерства.

*Формування організаційної структури сфери соціально-трудового партнерства.* Сфера соціально-трудового партнерства має включати державні, громадські, приватні форми взаємодії сторін, різноманітні як за структурою, так і за пропонованими програмами співробітництва.

Це можуть бути постійні і тимчасові дво-, три- і багатосторонні органи, які формуються представниками найманих працівників та роботодавців, а також виконавчої влади, і здійснюють взаємодію між ними на різних рівнях регулювання соціально-економічних відносин (національному, регіональному, галузевому, рівні підприємств та їхніх підрозділів).

*Управління.* У структурі Міністерства праці та соціальної політики України потрібно створити управління соціально-трудового партнерства, а в місцевих адміністраціях – при головному управлінні праці, соціальних питань та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи – спеціальних відділів і рад. Координацію діяльності цих структур можна покласти на Національну раду соціального партнерства.





Рис. 1. Засади розвитку соціально-трудового партнерства в Україні

*Моніторингова і консультативна інфраструктури.* Для визначення соціально-трудових потреб конкретних людей, їхніх груп, підприємств, організацій, державних структур потрібні постійні спостереження і дослідження, а також інформування й орієнтація сторін у питаннях стану, здобутків, проблем і перспектив розвитку соціально-трудового партнерства. Тому необхідне створення служби моніторингу, консультування й орієнтації сторін у сфері соціально-трудового партнерства, яка б виконувала ці функції.

*Інформаційне забезпечення.* Сфера соціально-трудового партнерства не може ефективно функціонувати і розвиватися без створення баз даних, забезпечення сучасною технікою інформаційних потоків, використання комп'ютерних технологій, включаючи Інтернет. Однією з найважливіших складників інформатизації сфери соціально-трудового партнерства є поширення дистанційних форм переговорів і консультацій, що дає змогу зробити соціально-трудове партнерство відкритим, безмежним, загальнодоступним.

*Розвиток теоретичної і науково-методичної бази.* Соціально-трудове партнерство має ґрунтуватися на соціально-економічній теорії суспільної взаємодії. Слід розробити технологію соціально-трудового партнерства на базі відповідних наукових розробок із використанням методичних матеріалів, створених спеціально для різних рівнів соціально-трудового партнерства, з урахуванням їхніх галузевих, територіальних та інших особливостей.

*Підготовка кадрів для системи соціально-трудового партнерства.* Потрібно організувати базову підготовку, систематичну перепідготовку і підвищення кваліфікації спеціалістів-соціологів різних напрямів та рівнів. Через систему дистанційної, післядипломної освіти та підвищення кваліфікації слід організувати надання знань у сфері ефективної організації соціально-трудових відносин керівникам підприємств та адміністративних підрозділів усіх рівнів.

*Проведення державно-громадських заходів.* Для успішного розвитку соціально-трудового партнерства в Україні належить організувати регулярне проведення державно-громадських заходів, спрямованих, по-перше, на розвиток конкретних форм соціально-трудового партнерства і, по-друге, на пропаганду ідей соціального партнерства, постійного вдосконалення суспільної взаємодії людей.

*Міжнародне співробітництво.* Для успішного розвитку соціально-трудового партнерства в Україні потрібно розвивати широке співробітництво з міжнародними неурядовими організаціями, з Міжнародною організацією праці, з національними організаціями та асоціаціями інших країн у межах як багатосторонніх проєктів, так і двосторонніх угод. Національна рада соціального партнерства України могла б координувати цю діяльність.

**Висновки.** Досліджуючи наукові підходи до вдосконалення функціональної взаємодії соціальних партнерів та формування ефективної моделі соціально-трудового партнерства, ми дійшли висновку, що вихідною передумовою розробки і реалізації засад розвитку соціально-трудового партнерства в Україні повинні стати чітко визначені стратегічні суспільні пріоритети, а саме: визнана, сприйнята громадськістю і державною політикою орієнтація на забезпечення сталого людського розвитку, побудова цивілізованого громадянського суспільства та соціальної ринкової економіки, курс на інноваційне, орієнтоване на інтелектуальний капітал економічне зростання.

Дослідження показало, що базовою, але, на жаль, найслабшою ланкою системи соціально-трудового партнерства в Україні, є його ідеологія. Основні напрями поширення в суспільстві ефективної ідеології соціально-трудового партнерства полягають в ініціюванні державою зразкових відносин соціально-трудового партнерства на державних підприємствах; упровадженні заходів морального й економічного стимулювання вдосконалення соціально-трудових відносин на підприємствах ринкового сектора; формування у громадян соціальної компетентності та відповідальності за власну долю, що стосовно молодого покоління потрібно робити через систему освіти, а стосовно економічно активного населення – за допомогою громадських організацій, передусім профспілок.

Отже, управління розвитком соціально-трудового партнерства – це фактично частина загального процесу управління державою, регіоном, галуззю чи підприємством, що включає планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Підвищення ефективності цієї роботи означає досягнення найбільшого корисного соціально-економічного ефекту при оптимальному витрачанні ресурсів.

Реалізація запропонованих засад розвитку соціально-трудового партнерства в Україні стане могутнім імпульсом підвищення ефективності соціально-трудових відносин, що може і має відіграти важливу роль у досягненні добробуту і процвітання нашої країни.

#### *Література*

1. Грішнова О. А. Соціальний розвиток як чинник економічного зростання / Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціальна політика і людське розвиток: Сб. науч. тр.– Т. 2 / НАН України. Ін-т економіки пром-сти; Редкол.: Амоша А. І. (отв. ред.) і др.– Донецьк, 2003.– С. 13–18.
2. Короленко Г. Наша основна мета – соціальне партнерство // Соц. партнерство.– 2005.– № 9.– С. 12–14.
3. Бальцерович Л. Свобода і розвиток. Економіка вільного ринку: Пер. з польськ.– Л.: Місіонер, 2000.– С. 257–258.
4. Нусратуллин В. Предприниматели и рабочие – класс трудящихся // О-во и экономика.– 2000.– № 2.– С. 182–184.
5. Базилук А. Соціальне партнерство як засіб вирішення соціально-економічних проблем // Україна: аспекти праці.– 1997.– № 1.– С. 22–25.
6. Зайцев Ю. К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: методологія і практика: Моногр.– К.: КНЕУ, 2002.– 188 с.
7. Міжнародне бюро праці Соціально-трудова відносини в Україні: тенденції розвитку та перспективи.– К.: Міленіум, 2003.– 68 с.
8. Руженський М. Економічні та соціальні аспекти зайнятості населення в ринковій економіці // Людина і праця.– 2005.– № 4.– С. 36–44.
9. Качан Л., Лесин В. Шлях до суспільства злагоди – у налагодженні плідного діалогу соціальних партнерів // Людина і праця.– 2004.– № 1.– С. 3–6.
10. Міжнародне бюро праці. Результати проведення дослідження з питань представництва інтересів найманих працівників і роботодавців у веденні консультацій, колективних переговорів на національному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях.– К.: Міленіум, 2004.– 33 с.

Статтю подано до редколегії  
27.06.2007 р.