

управління [текст] : моногр. / О.В. Ареф'єва, В.В. Прохорова. - Х.: [УкрДАЗТ], 2010. - 301 с.

4. Балабанова Л.В. Маркетингове управління конкурентоспроможністю підприємств: стратегічний підхід: Моногр. /Л.В.Балабанова, В.В.Холод. —Донецьк: ДонДУЕТ, 2006. —294 с.

5. Должанський І.З. Конкурентоспроможність підприємства. / І.З. Должанський, Т.О. Загорна - К.: Центр навчальної літератури, 2002. - 282 с.

6. Йеннер Т. Отраслевая структура, рыночная стратегия и успех предприятия. / Т. Йеннер // Проблемы теории и практики управления. — 2000. — №3. — С. 5-7.

7. Іванова О.Ю. Оцінка та формування конкурентних переваг промислових підприємств: дис. канд. екон. наук: 08.06.01 / О.Ю. Іванова. — Х., 2006. - 264с.

8. Клівець П. Г. Стратегія підприємства: [навч. посібник.] / П.Г. Клівець - К.: Академвидав, 2007. - 320 с.

9. Ламбен Жан-Жак. Менеджмент, ориентированный на рынок / Ж.-Ж. Ламбен. — СПб.: Питер, 2007. — 800с.

10. Мескон М. Основы менеджмента./ М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М.:«ДЕЛЮ», 1997. —440 с.

11. Ніколаєва А.М. Формування стратегії досягнення конкурентних переваг підприємств м'ясної промисловості : дис. канд. наук: 08.00.04 / А.М. Ніколаєва. — Луцьк: ЛНТУ, 2010. — 218 с.

12. Полтавська, Є.О. Управління конкурентними перевагами підприємства [Текст] : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук. 08.06.01 / Є.О. Полтавська. - Харк. держ. екон. ун-т. - Х., 2004. - 20 с.

13. Портер М.Е. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / М.Е. Портер; пер. с англ. И. Минервина - 2-е изд. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. — 452 с.

14. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов - М.: ИНФРА - М , 2000. - 312 с.

УДК 349.22

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ТИП І ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Чернявська Є.І.

В статті розглянуто об'єктивні основи розвитку соціального партнерства як типу і інституту соціально-трудових відносин. З'ясовано, що основами розвитку соціального партнерства є кооперація праці капіталістичних підприємств, наявність у конкурентному середовищі альтернативних варіантів зайнятості. Інститут соціального партнерства для свого розвитку потребує сукупності економічних, соціальних та політичних факторів. В Україні соціальне партнерство потребує суттєвого удосконалення.

Ключові слова: соціальне партнерство, конфліктний характер соціально-трудових відносин, партнерський характер соціально-трудових відносин, інститут соціального партнерства.

Досвід розвинутих країн показує, що за типом соціально-трудові відносини між найманими працівниками і роботодавцями можуть мати характер антагоністичних відносин або відносин соціального партнерства. Вибір типу соціально-трудових відносин чинним зразком залежить від низки політичних, правових та економічних факторів, як національного, так і міжнародного простору.

Перехід України до ринкових відносин зумовив зміни і у характері соціально-трудових відносин, тобто відносин з приводу послуг праці. Але відносини розвиваються стихійно і головним чином у напрямку антагоністичного, малопродуктивного характеру. Це зумовлює необхідність наукових досліджень у напрямку визначення механізмів, інститутів, що сприяють становленню соціального партнерства як типу і інституту соціально-трудових відносин.

Питанням сутності антагоністичного й партнерського характеру відносин між найманими працівниками і підприємцями (роботодавцями) приділяється серйозна увага в науці. Дослідження становлення та розвитку соціального партнерства в Україні знайшли відображення в працях О.Грішнєвої, М.Дубровського, В.Жукова, А.Колота, О.Уманського та інших. В наукових працях поряд з визначенням теоретико-методологічних аспектів соціального партнерства визначено особливості його становлення та розвитку в Україні, сильні та слабкі сторони. Але система соціального партнерства в Україні функціонує неефективно. Це зумовлює актуальність подальших наукових досліджень.

Метою статті є виявлення об'єктивних основ розвитку соціального партнерства як типу і інституту соціально-трудових відносин, визначення головних умов його ефективного розвитку.

Багато науковців підкреслюють, що до ідеї соціального партнерства людство йшло з давніх часів. Весь спектр відносин у суспільстві може вирішуватися двома шляхами: перший – конфліктний: гостра боротьба за владу, революційні перетворення, другий – консенсусний: пошук компромісів, еволюційні зміни на основі соціальної злагоди і поєднання зусиль різних сил суспільства задля досягнення узгодженої мети розвитку. Цей шлях розвитку суспільних відносин отримав назву соціальне партнерство [1, с. 32]. Розвиток за вказаним напрямком відображає процес формування та розвитку соціального партнерства як інституту регулювання суспільних, соціально-трудових відносин.

Як інститут соціальне партнерство представляє собою сукупність ціннісних положень (наприклад, убожество у кожному місці є загрозою для загального добробуту), організацій та органів, норм, механізмів, нормативних документів, за допомогою яких здійснюється регулювання соціально-трудових відносин як партнерських, забезпечується злагода у суспільстві. Метою інституту соціального партнерства є перш за все узгодження соціально-економічних інтересів учасників економічної діяльності як умови соціально-економічного прогресу.

Інститут соціального партнерства – це організація, що діє в умовах ринкової економіки та демократичного устрою суспільства. Інститут має об'єктивні основи свого розвитку. В наукових дослідженнях соціального партнерства як типу соціально-трудових відносин і інституту увага звертається головним чином на політичні, моральні фактори, розвиток профспілкових рухів, робітничих та комуністичних партій, виникнення соціалістичних країн і т.д., під дією котрих і відбуваються зміни у антагоністичному характері відносин між найманими працівниками і підприємцями (роботодавцями), соціальними групами та класами. Безперечно, це так. Але поряд з цим, і можливо перш за все, необхідно усвідомлювати, що розвиток соціального партнерства як типу соціально-трудових відносин і інституту витікає із специфіки капіталістичного підприємства.

Сьогодні в багатьох дослідженнях з питань ефективності підприємств справедливо звертається увага на запровадження в організацію економічної діяльності таких факторів, як умови праці, виробнича демократія, командний тип організації праці, власність персоналу і т.д. Безперечно, формування вказаних факторів відбувалося під впливом змін у характері політичних відносин, зокрема розвитку світової системи соціалізму. Але їх розвиток також є і продуктом розвитку специфіки або сутності капіталістичного підприємства.

Як відомо, сутність капіталістичного підприємства досліджується в рамках різних шкіл економічної теорії. В контексті запропонованої теми заслуговує, на наш погляд, підхід К.Маркса.

Засновник марксизму показав, що капіталістичне підприємство у вихідному пункті – це кооперація праці, котра, незалежно від історичних, соціально економічних умов має конкурентну перевагу над індивідуально організованою працею у формі виникнення безпосередньо сукупної або суспільної продуктивної сили [2, т.1, с. 333-347]. Сьогодні ефект цієї сили досліджується в рамках концепцій синергетичного ефекту. З перетворенням кооперації праці в основу капіталістичного підприємства вона набуває подальшого розвитку, що відбивається у таких характеристиках:

- ефект кооперації праці в формі сукупної продуктивної сили набуває форми прибутку, що вносить нові імпульси у її розвиток. Прагнення прибутку штовхає підприємця незалежно від його управлінських здібностей, професійного рівня кваліфікації на удосконалення організації праці, причому в контексті і горизонтального поділу праці, і вдосконалення засобів виробництва, тобто технічної основи кооперації праці, що позитивно відбивається на розвитку сукупної продуктивної сили праці і прибутку;
- кооперація утворюється на основі вільного укладання договорів найму робочої сили. Такий порядок

визначеним чином охороняє підприємців від працівників, котрим притаманна опортуністична поведінка. З часом на основі власного досвіду підприємець усвідомлює необхідність створення професійних організацій найманих працівників та укладання з ними колективних договорів. Це дозволяє йому, з одного боку, ставити перед колективом робітників партнерські вимоги, а, з другого боку, суттєвим зразком знижати трансакційні витрати, що пов'язані з проблемами дисципліни, якості праці та відповідальності робочої сили за свою трудову поведінку;

- найм на основі вільного укладання індивідуальних і колективних договорів має конкурентні переваги і для найманих працівників, оскільки дозволяє їм вільно звільнюватися з одного місця праці, роботодавця і переходити до іншого. Даний факт враховує і підприємець. Це зумовлює його звертати увагу на інтереси найманих працівників. До того ж перехід від індивідуально організованої праці до праці під командою підприємця для робітника має і такі переваги: по-перше, він дає гарантований дохід (заробітну плату) і тим самим засоби для життя, відтворення робочої сили; по-друге, цей перехід звільняє робітника від трансакційних витрат, що є в разі самостійно організованого виробництва;
- розвиток кооперації праці відповідно до своєї сутності несе користь і для суспільства, в цілому для держави. Інакше кажучи, розвиток кооперації праці складає основу конкурентоспроможності нації, країни. Розвиток суспільної продуктивної сили відбивається у зростанні продуктивності праці. У результаті суспільство одержує, з одного боку, більше матеріальних благ, послуг, а з іншого - товари стають більш дешевими, що робить доступними їх більш широкій публіці. У результаті якості життя людей покращується. Прагнення до вдосконалення технічної підсистеми в контексті горизонтального, а з часом і вертикального поділу праці також активно формує попит на нове обладнання, нові види робіт, професії, що сприяє розвитку нових форм зайнятості. В суспільстві зростає чисельність громадян забезпечених доходами. Податки на доходи спотворюють зміцненню державного бюджету, розширенню соціальних функцій держави. Люди і країна стають заможними.

Таким чином, капіталістична кооперація праці в своїй основі, тобто для ефективного, повноцінного функціонування передбачає партнерський характер відносин. Цей характер відносин спотворює розвитку підприємницької діяльності, організаторських здібностей підприємця, орієнтує на фахові компетенції працівників, розширює сферу праці у суспільстві. Партнерський характер відносин зумовлює розвиток соціального діалогу та інституту соціального партнерства, який за нормативним, законодавчим підґрунтям може оказувати вельми суттєвий вплив на розвиток ефективної зайнятості, соціально-економічний прогрес у суспільстві.

Необхідно підкреслити, що ринкова організація капіталістичного виробництва як суспільної системи, коли виробництво зосереджено на окремих підприємствах, які один до одного стоять у відносинах конкуренції, робить інтереси найманих працівників і роботодавців об'єктивно взаємно пов'язаними, переплетеними. Підприємець і найманий працівник можуть задовольняти свої інтереси тільки за умов конкурентоспроможності підприємства, тобто коли підприємство виготовляє і реалізує з прибутком необхідну споживачам продукцію. Капіталістична кооперація праці об'єктивно зумовлює переговорний процес між найманими працівниками і роботодавцями та узгодження їх інтересів, зацікавленості обох сторін у високих стандартах організації та здійснення виробництва, розвитку підприємства.

Реалізація вказаних характеристик капіталістичної кооперації праці можлива за визначеними умовами, головною з котрих є наявність в суспільстві альтернативних варіантів зайнятості, економічних організацій або розгорнутого законодавства з питань регулювання трудових відносин в контексті ефективного використання та розвитку праці і реалізації прав носіїв робочої сили.

Історія доводить, що становлення капіталістичного виробництва відбувалось не тільки у конкурентній боротьбі між капіталістичними виробниками, але й в конкуренції з іншими формами економічних організацій, серед котрих найбільш значимими були організації на основі самостійної праці індивіда і кооперації робітників. З переходом до машинної основи розвитку капіталістичних підприємств функціональний статус найманого працівника змінився. Він втратив здібності самостійно виготовляти продукцію. Спеціалізація на основі машинної техніки перетворила найманого працівника в професійному плані у часткового робітника. З обмеженням банками у фінансових кредитах кооперативів робітників наймані працівники втратили альтернативні варіанти зайнятості. Вони цілком стали залежними від поведінки підприємців. Характер відносин між найманими працівниками і роботодавцями з

партнерського змінився на протилежний – антагоністичний.

Антагоністичний характер відносин проявляється у низці форм, і перш за все в авторитарному стилі управління, примусовому характері праці. Одним із джерел зростання прибутку стає скорочення заробітної плати. Ці зміни об'єктивно стимулювали розвиток економічних і політичних рухів найманих працівників, виникнення комуністичних партій, пролетарських інтернаціоналів і т.д. Після Паризької комуни (революція 1871 р.) світ (уряди капіталістичних країн) усвідомив необхідність законодавчого регулювання відносин між найманими працівниками і підприємцями (роботодавцями), визначення чітких параметрів функціонування праці. З цього часу поряд з суто техніко-економічними процесами стимулювання (технічна революція, розвиток промислових корпорацій) партнерського характеру відносин сили набрали політичні, правові та соціальні фактори, що в цілому створювало умови для розвитку соціального діалогу, інституту соціального партнерства і його діяльності в ракурсі регулювання соціально-трудових відносин як партнерських.

Після Жовтневої соціалістичної революції в Росії політико-правові фактори визнання відносин між найманими працівниками і підприємцями (роботодавцями) як партнерських стали особливо сильними. Утворення Міжнародної організації праці, науково-технічна революція, формування світової системи соціалізму та зруйнування системи колоніалізму стали факторами посилення та зміцнення ролі соціального діалогу, розвитку інституту соціального партнерства в формі двопартизми і трипартизми, що поряд з економічними факторами зумовило кардинальні зміни у відносинах між найманими працівниками і підприємцями. Розпад СРСР, КЕВ, навпаки, стали факторами послаблення ролі інституту соціального партнерства.

Дослідження Л.Туроу показують, що у США реальний ВВП на душу населення з 1973 р. до середини 1995 р. зріс на 36%, а погодинна оплата рядових робітників (тих, хто не командує ніким іншим, а це переважна більшість робочої сили), навпаки, знизилась на 14%. У 80-і роки весь приріст заробітків дістався верхнім 20% робочої сили, а 64% приросту опинилися в розпорядженні верхнього одного відсотка. Коментуючи ці дані, Л.Туроу пише: «Вічні істини капіталізму – економічне зростання, повна зайнятість, фінансова стабільність, підвищення реальної заробітної плати, очевидно, зникають по мірі того, як зникають його вороги. Щось змінилося усередині самого капіталізму, від чого і відбуваються такі явища» [3, с. 10-11].

Але силу інституту соціального партнерства та його впливу на регулювання соціально-трудових відносин як партнерських не треба недооцінювати. Проблеми екологічної безпеки, розвиток інформаційних технологій, подолання бідності, світові кризи зі значними наслідками для економік різних країн, революційні рухи, визначені протиріччя між цивілізаціями, релігіями та культурами стають додатковими факторами та стимулами усвідомлення того, що основою сучасного соціально-економічного розвитку може бути тільки соціальний діалог.

У Україні перехід до ринкової економіки зумовив зміни у характері соціально-трудових відносин. Ринковими реформаторами було наголошено на формуванні їх характеру в рамках партнерських відносин. Також було запропоновано трипартизм як інститут соціального партнерства. Аналіз за даними напрямами показує, що становлення соціального партнерства як інституту і типу соціально-трудових відносин ще не набрало завершення. Більш того, характер соціально-трудових відносин за дослідженнями фахівців здебільшого носить конфліктний характер, інститут соціального партнерства не забезпечує баланс інтересів між найманими працівниками і роботодавцями. Прийнятий 18 січня 2011 року в результаті довготривалих обговорень Закон України № 2862 – VI «Про соціальний діалог в Україні» не надає в певності у ефективному вирішенні актуальних проблем розвитку соціального партнерства в Україні.

Закон зосереджує головну увагу на правових засадах організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні і не дає чіткої відповіді на головне запитання: саме за якими правилами буде відбуватися регулювання соціально-трудових відносин, якими економічними механізмами буде забезпечено формування соціально-трудових відносин між найманими працівниками і роботодавцями як партнерських. Г.Осовий у коментарі закону не виключає того, що громадяни можуть не відчувати покращення свого життя. В такому разі діалог буде формальністю [4].

Дослідження фахівців з питань характеру соціально-трудових відносин, Інституту соціології та демографії України під керівництвом академіка Е.Лібанової доводять, що модель «дешевої робочої сили», на підставі якої зараз здійснюється регулювання соціально-трудових відносин перешкоджає сталому економічному розвитку і може привести до низки негативних наслідків (дешева робоча сила не стимулює роботодавців на впровад-

ження новітніх технологій, може зумовити погіршення демографічних характеристик населення, обмежує підвищення кваліфікації робітників, ослаблює мотивацію до продуктивної праці, стимулює міграційний вплив робочої сили за межі країни і т.д.) [5].

Модель дешевої робочої сили не спотворює умов до ефективного розвитку кооперації праці як основи підприємства, що діє в умовах ринкової економіки. І, навпаки, перехід до моделі ціни робочої сили на підставі її вартості буде сприяти вирішенню проблем економічного розвитку, стимулювати розвиток виробництва та підприємств: підвищення заробітної плати до рівня вартості робочої сили буде сприяти зростанню попиту на товари, послуги підприємств, що в свою чергу розширює ємність національного ринку та стимулює попит на нові, додаткові або більш досконалі фактори виробництва, створення нових робочих місць і т.д.

До того ж закон має новації, які тяжко класифікувати за умовами розвитку соціального діалогу. Мова йде про поняття репрезентативності. На думку міжнародної організації, статті 5 та 6 закону визначають критерії репрезентативності, які поодиночі або разом можуть заводити новим та зростаючим організаціям брати участь у соціальному діалозі та колективних переговорах. Керівні органи МОП вважають, що до того, як вводити поняття репрезентативності, уряд має забезпечити в країні середовище, в якому профспілкові організації та організації роботодавців, незалежно від їх приналежності до традиційних структур, могли б розвиватися та зростати [6].

Дійовість інституту соціального партнерства в Україні за законом значною мірою залежить від рішень держави, як найбільш сильної сторони. Для зміцнення об'єктивних основ дійовості інституту соціального партнерства потрібні удосконаленості. Перш за все мова йде про відказ від моделі дешевої робочої сили, що пов'язано з переосмисленням принципів організації заробітної плати, її ролі у регулюванні соціально-трудових відносин як партнерських, зі змінами державної політики в області регулювання доходів та формування умов ефективної зайнятості.

ВИСНОВКИ

Основою розвитку соціального партнерства як типу соціально-трудових відносин є кооперація праці капіталістичного підприємства. Кооперація праці під командою підприємця, роботодавця зумовлює розвиток професійних організацій найманих працівників, інституту соціального партнерства в формі укладання колективних угод та договорів.

Реалізація сутнісних рис кооперації праці як умови ефективного розвитку соціального партнерства потребує наявності в суспільстві альтернативних варіантів зайнятості або законодавчих норм з питань регулювання трудових відносин. На розвиток інституту соціального партнерства суттєвим зразком впливає сукупність політичних, правових, соціальних факторів. В Україні соціальне партнерство потребує суттєвого удосконалення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Осовий, Г. В. Алгоритм розвитку соціального партнерства в Україні (політекономічний аспект) / Г. В. Осовий // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях : сб. науч. тр. / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти ; редкол.: А. И. Амоша (отв. ред.) [и др.]. — Донецк, 2003. — Т.1. — С. 32–45.
2. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии : в 3-х т. / К. Маркс ; предисл. Ф. Энгельса ; пер. И. И. Скворцова-Степанова). — М. : Политиздат, 1969. Т. 1, кн. 1 : Процесс производства капитала. — 907 с.
3. Туроу, Л. Будущее капитализма. Как сегодняшние экономические силы формируют завтрашний мир / Л. Туроу ; пер. с англ. А. И. Федорова. — Новосибирск : Сибирский хронограф, 1999. — 430 с.
4. Осовий Г. Закон підсилить діалог влади і суспільств: [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.uspp.org.ua/interview/6.grigoriy-osoviy-zakon-pidsilit-dialog-vladi-i-suspilstv.htm>
5. Заочний круглий стіл. Формування заробітної плати в Україні: позиції фахівців: [Електронний ресурс] — Режим доступу: www.uceps.org.ukr/files/category_journal/NSD118_ukr_2.pdf
6. Сергієнко Р. Розвиток соціального діалогу в Україні: нові реалії: [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.ooru.org.ua/recent/35.html>