

пенсации спада на уровне 50-60% от уровня ВВП 1989 года (в реальном исчислении 60-70%). Учитывая темпы прироста ВВП в последнее время, вероятно, это произойдет в 2003-2004 годах. После этого последует очередная стагнационная фаза и реализация самого скромного из представленных сценариев окажется невыполнимой. Соответственно нереализованными окажутся планы повышения уровня жизни и вступления в Европейское сообщество. Коренные экономические вопросы, не получившие своего полного разрешения в первой половине 90-х годов, могут явиться при их дальнейшем игнорировании непреодолимым барьером роста экономики.

#### Список литературы

1. Болотин Б. Мировая экономика за 100 лет // Мировая экономика и международные отношения». - 2001. - № 9.

**Н.В.ОЛЕНЦЕВИЧ,  
Е.А.ВОЛОБУЕВА,  
ДонНТУ**

### ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАИНЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Становление рыночной экономики в Украине коренным образом изменяет политические, экономические, социокультурные основы жизнедеятельности общества, что обуславливает трансформацию общественных и производственных отношений, вызывает к жизни новые формы организации и управления современным производством.

В ряду первоочередных задач повышения эффективности управления трудом на макро- и микроэкономическом уровне находятся проблемы становления системы новых социально-трудовых отношений, отвечающих принципам социального партнерства и содержанию новой парадигмы

2. Страны-члены СЭВ в цифрах. -М.: Финансы и статистика, 1989.

3. Народонаселение стран мира / Справочник. -М.: Финансы и статистика, 1984.

4. Население СССР/ Справочник. -М.: Политическая литература, 1983.

5. Статистичний щорічник України за 2001 рік. - К.: Техніка, 2002.

6. The World almanac & book of facts 1988. N.Y., Pharos Books

7. The World almanac & book of facts 1997. N.Y., K-III Reference Corporation.

8. The New York Times almanac 2001. N.Y., Penguin reference.

9. Р.Гринберг. Итоги и уроки десятилетия системной экономической трансформации в странах ЦВЕ и в России // Российский экономический журнал. - №1.-2000.

кадрового менеджмента. Принципиальным моментом здесь становится признание тезиса о том, что в век информационных технологий изменяется содержание и функциональная роль процесса управления трудом, который превращается из простого «управления кадрами» в «управление, ориентированное на производительность» [1, 38]. Интересы современного производства требуют привлечения работников и служащих компаний к выработке стратегических и тактических решений, обуславливают необходимость использования их потенциала для решения важных производственных задач, переводят в практическую плоскость идеи формирования партнер-

© Н.В.Оленцевич, Е.А.Волобуева, 2003

ских отношений в сфере труда. Залогом возникновения таких отношений на уровне отдельных компаний и фирм становится развитие системы социального партнерства в масштабах национальной экономики.

Следует отметить, что в странах с развитой рыночной экономикой принципы социального партнерства уже давно и успешно используются в практике регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнерство сложилось здесь как определенный тип и система отношений между работниками и работодателями, при которых в рамках социального мира обеспечивается согласование их важнейших экономических интересов. При этом принимается во внимание объективно противоречивый характер интересов различных социальных групп населения и признается необходимость поддержания определенной степени согласия в обществе на стадии его постиндустриального развития. Характерные для начала XX века крайние формы бесконтрольного предпринимательства, приводившие к открытому противостоянию с трудящимися и, как следствие, к потере экономической эффективности, заменяются в современных условиях общественными институтами регулирования предпринимательской деятельности. И в теории, и на практике становится очевидной мысль о том, что учет интересов как наемных работников, так и всего общества, увеличивая издержки хозяйствования на отдельном предприятии, повышает степень устойчивости экономики и снижает социальную напряженность в обществе.

Социальное партнерство, таким образом, отражает исторически обусловленный компромисс интересов главных субъектов современных экономических процессов и выражает общественную необходимость социального мира как одного из основных условий политической стабильности и экономического прогресса.

Институт социального партнерства, будучи инструментом регулирования социально-трудовых отношений, получает свое

проявление в комплексе процедур по согласованию интересов между наемными работниками и работодателями при возможном участии государства. Указанные процедуры направлены на достижение взаимопонимания между экономическими субъектами, предупреждение трудовых конфликтов, решение посредством переговоров всех спорных вопросов с целью создания условий, необходимых для нормального хозяйствования и, в конечном счете, – для повышения жизненного уровня населения. [2, с.4].

Организационной формой существования такой системы социально-трудовых отношений выступает «трипартизм» – способ взаимодействия профсоюзов и работодателей при активном участии государства. Важнейшими принципами его реализации являются: равноправие сторон, паритетность представительства, добровольность принятия решений, ответственность за их исполнение, обоснованность и реальность требований и взаимных обязательств. Путем взаимных консультаций, ведения переговоров, заключения соглашений на различных уровнях социальные партнеры обеспечивают разрешение коллективных трудовых споров, сглаживают возникающие противоречия экономического характера и содействуют сохранению социального мира.

Подчеркивая необходимость формирования системы социального партнерства в Украине, следует принимать во внимание также то, что сотрудничество государства, профсоюзов и работодателей решает актуальную задачу развития так называемой представительной демократии, которая в определенном смысле способна дополнять парламентскую демократию. Ведь интересы предпринимателей и трудящихся (хотя они и выражаются политическими партиями), как правило, неполно представлены в национальных парламентах. Поэтому наряду с законодательными органами целесообразно создание дополнительных институтов, объектом деятельности которых

является экономическая и социальная политика, оказывающая непосредственное влияние на предпринимателей и трудящихся.

Признание государством законности прав и трудящихся, и предпринимателей и, соответственно, их представителей, должно предусматривать реальное существование возможности их участия в выработке социально-экономической политики государства, а значит и в реализации новой социальной модели общества. Причем именно трехстороннее взаимодействие может составить один из основных принципов формирования оптимальной социальной модели будущего, а союзы предпринимателей и профсоюзы - превратиться в ее важнейшие элементы. Исходя из этого, становится очевидным, что в настоящий период украинское общество нуждается в утверждении социального партнерства как обязательной составляющей преодоления последствий кризиса, обеспечения экономической стабильности и прогресса.

Можно сказать, что первые шаги в этом направлении уже сделаны. В соответствии с Законом Украины «О коллективных договорах и соглашениях» ежегодно осуществляется процедура подписания Генерального соглашения между Кабинетом Министров, Конфедерацией работодателей и профсоюзными объединениями Украины. На государственном уровне регулируются основные принципы и нормы реализации социально-экономической политики и трудовых отношений в части:

- гарантий права на труд и обеспечения продуктивной занятости;
- минимальных социальных гарантий оплаты труда и доходов всех групп и слоев населения, которые обеспечивали бы достаточный уровень жизни;
- размера прожиточного минимума и минимальных нормативов;
- социального страхования;
- трудовых отношений, режима работы и отдыха;

- условий роста фонда оплаты труда и установления межотраслевых соотношений в оплате труда и др. [3, с.7]. В настоящий момент к реализации Генерального соглашения присоединились все центральные и городские органы исполнительной власти, более 80 всеукраинских профсоюзов и их объединений, а также 16 всеукраинских объединений и организаций работодателей, которые входят в состав Конфедерации работодателей Украины. В рамках Генерального соглашения ежегодно заключается около 70 отраслевых и 27 региональных соглашений, а также 55 тыс. коллективных договоров [4, с.85].

Помимо того, на сегодняшний день в Украине наработан большой массив нормативных документов, касающихся процессуального обеспечения трудовых прав работников, сторон трудовых правоотношений и их объединений. Это, в частности, законы Украины «Об оплате труда», «Об организациях работодателей», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О предприятиях в Украине», изменения и дополнения к Кодексу законов о труде и др. Таким образом, можно утверждать, что на законодательном уровне в Украине создана необходимая организационно-правовая основа развития социального партнерства в форме трипартизма.

Вместе с тем, анализ содержательной стороны существующей ситуации показывает, что наша страна пока еще не имеет достаточных институциональных и экономических предпосылок для развития системы социального партнерства, отвечающей интересам рыночной экономики. Объясняется это, с одной стороны, незрелостью и разобщенностью профессиональных союзов рыночного типа, слабым влиянием их на принятие правительственных решений в сфере регулирования занятости, организации труда и его оплаты. Несмотря на то, что профсоюзы вправе осуществлять общественный контроль за порядком и сроками выплаты заработной платы, со-

блюдением законодательства о труде, а в случае выявления нарушений – требовать расторжения трудового договора с руководителем организации, практически не было случаев подобного разрешения проблем в этой сфере. Как правило, при возникновении несогласованных точек зрения или противоречий в ходе переговоров администрация предприятия оказывает давление на представителей профсоюзов через различные процедурные ухищрения. Отдельные профорганизации и их лидеры все еще не могут занять достойного места на предприятиях. Как оказалось, избавиться от комплекса сервильности совсем не просто. Сменив одного «хозяина» (государственную и партийную власть) на другого (администрацию компании), некоторые из них продолжают исполнять роль «приводного ремня». Как следствие, рост недоверия к профсоюзам со стороны наемных работников и нежелание последних отстаивать свои экономические интересы посредством участия в профессиональных организациях.

Общеизвестно, что при переходе к рынку в постсоветских странах произошло смещение от централизованного к децентрализованному регулированию социально-трудовых отношений. Государство устанавливает лишь минимальные социальные гарантии, формирует общие правила поведения на рынке труда на уровне законодательно-нормативной базы. Реальные же условия найма и степень социальной защищенности работника регулируются в ходе переговоров между работодателями и профсоюзами с последующим заключением соглашений различного уровня, и в частности коллективных договоров. При этом следует отметить, что в настоящий момент у наемного трудящегося отсутствует тот набор социальных гарантий, на который он мог рассчитывать ранее, в социалистическом прошлом. В значительной степени уровень его социальной защищенности определяется силой организации, представ-

ляющей наемных работников на рынке труда, - профессиональных союзов. Именно действенность последних, их способность отстаивать интересы трудящихся предопределяет как возможность реализации основных трудовых прав, так и степень социальной защищенности наемного работника. В свою очередь, работникам пора осознать, что, отстаивая свои права, они должны опираться, прежде всего, на собственные силы, спланировать и активизировать свои действия в рамках закона.

Договорное регулирование социально-трудовых процессов, имевшее место на первичном уровне в виде коллективных договоров, сегодня практически утратило свою силу, оставшись лишь в качестве оплота на отдельных, не полностью приватизированных предприятиях. В остальных случаях заключение коллективных договоров носит формальный характер, что не позволяет реально защищать интересы работающего человека. Согласно данным статистики, в 2000 году численность работников, охваченных коллективными договорами, составила в украинской экономике в целом 66,7 %, при этом в промышленности соответствующий уровень был выше – 90,9 %, а в бюджетных отраслях – значительно ниже, например, в культуре всего 12 % [2, с.4]. Причем анализ по формам собственности делает выводы еще более неутешительными: значительная часть частных предприятий вообще не имеет коллективных договоров, что с учетом нерегламентированной занятости позволяет сделать вывод об отсутствии реальной защищенности значительной части трудящихся через систему коллективных договоров.

Одной из серьезных проблем остается уклонение работодателей от заключения договоров, игнорирование законных трудовых прав работников на своевременную и полную оплату труда, на отдых, на социальные гарантии в случае временной или постоянной потери трудоспособности. Нередки примеры, когда предприятия вообще

не принимают на себя никаких обязательств по отношению к наемному работнику. И главная причина этого, как представляется, - в размытости, незавершенности и противоречивости действующего национального законодательства, в отсутствии реального контроля за его соблюдением со стороны государства, что не может не приводить к утверждению правового нигилизма в предпринимательской среде и не способствует установлению отношений сотрудничества между социальными партнерами.

Более того, в Украине, как и в ряде постсоветских государств, наблюдается парадоксальное явление. Формально возведя социальное партнерство в ранг государственной политики, именно правительство постоянным невыполнением своих обещаний, нарушением законов и обязательств, подписанных в соглашениях с работодателями и профсоюзами, наносит самый большой ущерб новой форме социальных взаимоотношений и самому институту трехстороннего сотрудничества. Рост недоверия оборачивается конфликтами, несущими угрозу социальному миру в обществе. Нередко готовность профсоюзов и работодателей идти на взаимные компромиссы не находит адекватного отклика со стороны государства. Уступив свое место собственникам предприятий негосударственным субъектам, оно не создало необходимых гарантий осуществления трудовых прав наемным работникам. Новые владельцы, пользуясь слабостью законодательной базы, зачастую игнорируют права трудящихся и их полноправных представителей – профессиональных союзов.

Очевидно, государству необходимо принять на себя функции арбитра во взаимоотношениях работников и работодателей и жестко осуществлять контроль за исполнением теми и другими принятых правовых норм. Одной из основных задач правительства становится создание организационных условий для обеспечения эконо-

мической мотивации к развитию социального партнерства. Характерным примером в этом отношении может послужить Германия, где создан и функционирует Союз содействия партнерству в экономике. Работодатели, являющиеся его членами, реализуют схемы участия наемных работников в распределении прибылей предприятий. Практика применения систем участия способствует плодотворному сотрудничеству трудящихся с администрацией предприятий в выработке стратегических и тактических решений, обеспечивает усиление заинтересованности каждого из них в росте эффективности производства и управления, а также стимулирует стремление к овладению экономической грамотностью [4, с.88].

Представляется, что, с целью повышения эффективности социального диалога и содействия становлению системы трипартизма в Украине, в ближайшие годы предстоит решить ряд первоочередных задач по совершенствованию системы трудовых отношений, реформированию трудового законодательства и укреплению института социального партнерства.

Прежде всего, необходимо завершить реформирование законодательных и нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения на национальном и первичных уровнях экономики, обеспечив их соответствие нормам международного права, а также разработать правовой механизм, организационные формы и принципы конструктивного взаимодействия субъектов хозяйственной жизни общества. С этой целью:

- провести экспертизу украинского законодательства и подготовить предложения в отношении имплементации международных трудовых норм, в частности, осуществить меры по присоединению Украины к Европейской социальной хартии с формированием соответствующей законодательной базы. Разработка такой базы необходима для повышения ответственно-

сти государств, в частности, в связи с процессами глобализации экономики, которые сопровождаются негативными последствиями в сфере труда (распространение менее стабильных форм занятости с меньшими социальными гарантиями, вытеснение из сферы занятости работников, менее приспособленных к техническому прогрессу и изменениям в условиях труда, возрастание безработицы и т.д.);

ускорить принятие необходимых законодательных актов, обеспечивающих институционально-правовую базу социального партнерства в Украине, в частности, закона «О социальном партнерстве», внести изменения и дополнения к ныне действующим законам «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

активизировать работу по рассмотрению в Верховной Раде проекта нового Кодекса законов о труде, призванного обеспечить баланс интересов работников и работодателей, установить на уровне исполнительной власти государственные минимальные гарантии в сфере труда, расширить договорные начала в трудовых отношениях и усилить защиту трудовых прав работников;

разработать и обеспечить практическую реализацию более эффективного механизма участия и сотрудничества социальных партнеров в выработке и реализации государственной экономической политики в сфере социально-трудовых отношений, предусматривающего усиление ответственности и действенности всех субъектов договорного процесса, включая государственные органы;

содействовать усилению общественного доверия к субъектам социального партнерства путем привлечения их к регулированию процессов приватизации, стабилизации общественного производства, реформирования системы социального стра-

хования и социального обеспечения в государстве.

Следует признать, что первые очень важные шаги в этом направлении уже сделаны. Генеральное соглашение между Кабинетом Министров Украины, Конфедерацией работодателей Украины и Всеукраинскими профсоюзами и профобъединениями, подписанное 16.01.2002 на 2002-2003 годы, направлено на усовершенствование коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, развитие принципов социального партнерства, реализацию конституционных прав и гарантий работников и работодателей [5, с.15]. Положения Соглашения действуют непосредственно и распространяются на предприятия, учреждения и организации всех форм собственности, что очень важно с точки зрения обеспечения единого правового поля и создания институциональной основы для реализации системы экономических интересов, социальных прав и гарантий всех участников системы социального партнерства в Украине.

#### Список литературы

1. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ. – М., 2001.- 272 с.
2. Бутко Н., Мурашко Н. Региональные составляющие социального партнерства // Экономика Украины. – 2001.- № 4. – С.4-7.
3. Закон України “Про колективні договори і угоди” із змінами та доповненнями // Відомості Верховної Ради України. – 1997.- № 1.1- ст.89
4. Новиков В. Социальное партнерство: пути становления и развития // Экономика Украины.- 2001.- №4.- С. 85 – 88.
5. Генеральное соглашение между Кабинетом Министров Украины, Конфедерацией работодателей Украины и Всеукраинскими профсоюзами и профобъединениями на 2002-2003 годы / Киев, 16.01.2002г./ // Баланс.- 2002.- № 10.- С.15-22.