

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА У ТРАНЗИТИВНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Взаємовідносини між роботодавцем та найманим працівником у рамках різних організаційно-економічних форм підприємництва забезпечується через систему соціального партнерства. "Система соціального партнерства, – зазначає А. Колот, – має структурований, багаторівневий характер, удосконалюється правова та нормативно-методична база, утворені нові представницькі органи найманих працівників і роботодавців, відпрацьовуються процедури ведення переговорів" [1, с. 216].

Перехід до приватної форми власності висунув потребу юридичного оформлення трудових взаємовідносин, в яких державі відводиться визначальна роль. Багатоманітність функцій держави у соціально-трудовій сфері на сучасному етапі виокремлює важливість її соціальної функції стосовно визначення правил взаємовідносин між власником підприємства та найманими працівниками. Держава виступає одночасно у різних ролях, а саме, законодавця, ініціатора соціального діалогу, арбітра, посередника, гаранта прав і свобод членів суспільства. Учені у сфері соціально-трудових відносин В. Хара та В. Новиков справедливо звертають увагу на те, що соціальна держава зобов'язує "...уряд здійснювати політику, спрямовану на забезпечення достойного рівня життя людини, задоволення основних життєвих потреб усіх соціальних верств і груп населення, на утвердження в суспільстві соціальної справедливості" [2, с. 27].

Розвиток соціального партнерства в Україні набуває характеру спрямованої діяльності у рамках законодавчого поля та соціальної захищеності найманих працівників. Кількісну характеристику означеного процесу у транзитивній економіці України можна продемонструвати наступним чином (табл. 1). За період з 1991 по 2002 рр. в Україні було укладено сім генеральних угод на державному рівні. Прослідкується намагання соціальних партнерів, які є сторонами ведення переговорів на національному

рівні, постійно розширювати їх предмет, конкретизувати зміст спільних домовленостей, здійснювати їх деталізацію.

Таблиця 1

Стан укладання колективних договорів в Україні

Показники	Рік								
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Кількість укладених колективних договорів	38657	39421	39421	47919	58505	62748	72086	75669	77020
Чисельність працівників, охоплених колективними договорами, тис. чол.	10107,8	9324,7	8590,8	8732,4	10613,3	10604,3	10361,4	10139,7	9829,0
У % до загальної кількості працівників	64,4	66,7	60,3	66,7	68,9	71,9	75,6	78,2	80,3

Слід зазначити, що стабілізуюча й регулююча роль держави у галузі соціально-трудова відносин виявляється не тільки у поширенні сфери дії укладених угод на інші підприємства та суміжні галузі, а й на поліпшенні самої законодавчої бази. В організаційному плані колективні договори формально поширюються лише на підприємства (організації), представницькі органи яких підписали ці акти, у реальній дійсності нерідко їхні умови стають еталоном для поширення з боку держави на інші суб'єкти господарювання. Така практика особливо характерна для періоду трансформації економіки, коли лише формуються приватні підприємці, і які задля виживання у конкурентній боротьбі намагаються знизити витрати соціального характеру. Підприємці, які не охоплені колективними угодами, суттєво знижують витрати соціального характеру і відтак отримують певний економічний вигравш. Тому, при формуванні правової держави, дуже важливо поширювати укладання угод на

всі підприємства усіх форм господарювання як умови вирівнювання стартових умов економічної діяльності, як це має місце у багатьох країнах Західної Європи.

Література

1. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003.– 230 с.

2. Хара В., Новиков В. Побудова соціальної держави – загальне національне завдання // Україна: аспекти праці. – 2003. – №3.