

Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів

А.КОЛОТ,
доктор економічних наук
Київський національний економічний університет

Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин: теоретичні аспекти

Незважаючи на суттєві зміни у якості життя, характері і змісті відносин у сфері праці, що сталися у світовій практиці у другій половині XX століття, для більшості підприємств (організацій), як і в цілому країн світу проблема формування та удосконалення соціально-трудових відносин не втратила своєї актуальності. Більше того, на початку нового тисячоліття людство все гостріше відчуває необхідність вирішення таких корінних соціально-економічних проблем, як забезпечення повної (продуктивної) зайнятості, збереження та розвиток трудового потенціалу, підвищення життєвого рівня зайнятих в економіці, оптимізація відносин між працею й капіталом на принципах соціальної справедливості. Вирішення означених проблем є особливо актуальним для країн з перехідною економікою, до яких належить і Україна.

Провідними складовими системи соціально-трудових відносин є їх сторони, а саме, наймані працівники і роботодавці.

Незважаючи на те, що поняття “роботодавець” і “найманий працівник” мають великий історичний “стаж”, їхня сутність нині не має однозначного трактування. Що стосується поняття “роботодавець”, то в діючих нормативно-правових актах та в економічній літературі воно має досить широке і неоднозначне трактування. Як економісти, так і юристи продовжують вести пошук найбільш підходящих визначень цього поняття. Як свідчить аналіз літературних джерел, цей пошук характерний не лише для України, а й інших країн як близького, так і далекого зарубіжжя.

Найбільш загальне визначення терміну “роботодавець” можна знайти у тлумачних словниках, у яких під ним найчастіше розуміється особа, яка надає роботу, наймає працівника для виконання певних трудових функцій.

Німецькі фахівці у галузі соціально-трудових відносин зазначають, що з юридичної точки зору поняття “роботодавець” визначається через термін “найманий працівник”. Роботодавцем, вважають ці фахівці, є юридична або фізична особа, яка найняла на роботу як мінімум одного працівника¹.

У законодавчих актах, що діють нині у багатьох країнах ближнього зарубіжжя і, зокрема, в Російській Федерації поняття “роботодавець” трактується як організація (юридична особа), що представлена його керівником (адміністрацією), або фізична особа, з якою працівник перебуває у трудових відносинах.

В Законі України “Про організації роботодавців” міститься таке визначення поняття, що розглядається: “Роботодавець — власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю”².

Немало вчених, критикуючи існуючі визначення терміну “роботодавець”, вказують на відсутність посилань на всі атрибути, що розкривають статус їх органів і представників, види роботодавців, відповідальність за невиконання умов трудового договору тощо.

На наш погляд, формулювати надто широке визначення терміну “роботодавець”, яке містило б усі згадані атрибути, навряд чи доцільно. Ідеального визначення, яке б стало відображенням як сутнісних характеристик поняття “роботодавець”, так і всієї паліт-

¹Див.: Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под научной ред. Р. Марра, Г. Шмидта. — М.: Изд-во МГУ, 1997. — С.456.

²Урядовий кур'єр. — 2001. — 27 червня. — № 113-114. — С.10.

ри його правозастосування не існує і в світовій практиці.

Досліджуючи проблематику, що пов'язана з формулюванням поняття “роботодавець”, маємо зважати на юридичні і організаційно-економічні її аспекти. Вважаємо, що в поняття “роботодавець” слід вкладати зміст переважно юридичного характеру. Визначальні ознаки поняття “роботодавець” пов'язані з володінням юридичною чи фізичною особою засобами виробництва, створенням нею робочих місць, використанням найманої праці.

Роботодавець є носієм первинних прав у соціально-трудових відносинах. У трудових правовідносинах роботодавця як юридичну особу представляє вповноважена ним особа — керівник підприємства (організації). Останній укладає індивідуальні й колективні договори, звільняє працівників в установленому порядку, виконує різні функції щодо організації виробництва, оперативного управління власністю відповідно до укладеного трудового договору (контракту). Роботодавця як фізичну особу в трудових правовідносинах з найманими працівниками представляє безпосередньо сама особа. Виходячи з цього, маємо змогу дати авторське формулювання поняття “роботодавець”.

Під терміном “роботодавець” слід розуміти юридичну чи фізичну особу, яка є власником засобів виробництва, створює робочі місця, використовує найману працю згідно з трудовим договором, який від роботодавця — юридичної особи — уповноважений укладати керівник підприємства (організації), а від роботодавця — фізичної особи — безпосередньо зазначена особа.

Поняття “найманий працівник” також належить до числа тих, що потребують подальшого наукового опрацювання та відповідного законодавчого закріплення. У більшості визначень увага акцентується на тому, що найманий працівник — це особа, яка уклала трудовий договір (контракт) на виконання певної трудової функції. Вважаємо, що для більш глибокого розуміння статусу найманого працівника, як сторони соціально-трудових відносин, маємо звернути увагу на таке.

По-перше, найманий працівник — це фізична особа (громадянин), яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем. По-друге, зазначені відносини виникають на підставі укладеного трудового договору. По-третє, основою трудового договору є виконання трудової функції, що спричиняє як обов'язки найманого працівника, так і роботодавця перед останнім, які носять правовий, організаційний, економічний, соціальний характер. По-четверте, виконання трудової функції пов'язане з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, виконанням існуючих посадових інструкцій, інших трудових регламентів і означає прийняття громадянина до складу працюючих (штату)

цього підприємства (організації), реальне перетворення його в найманого працівника. З урахуванням виокремлених ознак поняття, що розглядається, доцільно формулювати таким чином: найманий працівник — це фізична особа (громадянин), яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору (контракту) і безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до існуючих регламентів (норм, інструкцій, положень тощо). Зауважимо, що стороною соціально-трудових відносин можуть бути лише ті працівники, у яких є договори з роботодавцями і, відповідно, певний правовий захист. Та частина економічно активного населення, яка зайнята у так званому неформальному секторі економіки, практично випадає з офіційної сфери соціально-трудових відносин.

У взаємовідносини роботодавці та наймані працівники можуть вступати як безпосередньо, так і через свої представницькі органи. У цьому контексті принципово важливим є з'ясування сутності поняття “суб'єкт соціально-трудових відносин”.

Суб'єкт соціально-трудових відносин — це юридична або фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними носіями правами у соціально-трудових відносинах. Суб'єктами відносин, що аналізуються, можуть виступати роботодавці, об'єднання роботодавців чи їхні органи; наймані працівники, об'єднання найманих працівників чи їхні органи; органи законодавчої і виконавчої влади, місцевого самоврядування.

Як впливає з наведеного вище, відмінність між сторонами й суб'єктами соціально-трудових відносин полягає в тому, що перші є носіями первинного права у цих відносинах, а другі можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами. Так, наймані працівники як сторона і носії первинного права у соціально-трудових відносинах, можуть реалізовувати свої права та інтереси безпосередньо. Водночас вони можуть делегувати деякі свої права і повноваження організаціям, які вони утворюють або до яких вступають, і ці організації будуть реалізовувати делеговані найманими працівниками права на виробничому, галузевому, регіональному чи інших рівнях. У цьому випадку число суб'єктів соціально-трудових відносин розшириться за рахунок носіїв делегованих прав (об'єднань найманих працівників, їхніх представницьких органів).

Не можна не погодитися з відомим фахівцем в галузі соціально-трудових відносин С. Українцем, який пропонує виділяти принаймні чотири групи суб'єктів соціально-трудових відносин³.

Перша група — це первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеve самоврядування). Друга група — це представницькі організації та їхні органи. Вони є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, профе-

³Див.: Українець С. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти праці. — 1998. — №2. — С. 23.

сійні спілки, органи влади й управління). Третя група — органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна рада соціального партнерства, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах (організаціях). Четверта група — це органи, що покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудових відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо), а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування.

Суб'єкти соціально-трудових відносин, що належать до перших двох груп, реалізуючи первинні або делеговані їм повноваження, виступають сторонами переговорів, сторонами угоди (договору), сторонами колективного чи індивідуального трудового спору.

Роботодавці та їхні об'єднання в системі соціально-трудових відносин

Власники засобів виробництва, як правило, одночасно виступають у декількох ролях. Використовуючи найману працю, вони є роботодавцями. Власники засобів виробництва безпосередньо або через представницькі органи та особи, що виражають їхні інтереси, виступають у ролі підприємця — юридичної чи фізичної особи, яка здійснює підприємницьку діяльність.

Економічна теорія традиційно виокремлює три чинники виробництва, а саме: капітал, землю і працю. Однак не можна не підтримати тих економістів, які вважають, що процвітання країн з розвинутою ринковою економікою значною мірою є результатом реалізації їх підприємницького потенціалу як четвертого фактора виробництва⁴. Для підприємництва як виду діяльності характерні такі ознаки: 1) орієнтація на досягнення комерційного успіху (зиску); 2) свобода вибору напрямів і методів діяльності та самостійність у прийнятті рішень; 3) інноваційний характер діяльності; 4) постійна наявність фактора ризику. Виокремлені ознаки мають принципове значення при визначенні стратегії поведінки власника засобів виробництва як підприємця і роботодавця на ринку праці.

Особливе місце роботодавців в системі соціально-трудових відносин полягає в тому, що вони створюють робочі місця, визначають обсяги і структуру попиту на робочу силу та залучають її до суспільного виробництва через механізм ринку праці, безпосередньо або через свої представницькі органи (особи) організують виробництво, укладають з найманими працівниками індивідуальні трудові договори (контракти), ведуть переговори з представницькими органами найманих працівників стосовно укладення колектив-

ного договору та значною мірою впливають на його структуру та зміст; визначають, виходячи зі своїх повноважень, зміст соціально-трудових відносин та реалізують заходи щодо їхнього вдосконалення.

У стосунках з найманими працівниками та їх об'єднаннями роботодавці діють як безпосередньо, так і через уповноважені ними органи. Практика свідчить, що роботодавці останнім часом все більше делегують частину своїх повноважень організаціям, до яких вони вступають чи які утворюють.

Еволюція соціально-економічного розвитку обумовлює зміни в формах, методах діяльності підприємців, в організації управління, що здійснюється за їх активної участі. Як справедливо зазначає О. В. Мірошніченко, починаючи з другої половини ХХ століття політичне й соціально-економічне становище підприємців інтенсивно змінюється з цілої низки причин⁵. При цьому отримує розвиток кілька тенденцій. Сутність першої тенденції полягає в тому, що підприємці стають все більш впливовим фактором формування зовнішньої і внутрішньої політики держави. Цей вплив здійснюється через лобіювання законодавчих актів, фінансування виборчих кампаній, участь у формуванні органів виконавчої влади, налагодження міжнародного економічного співробітництва тощо. Ще однією тенденцією є те, що зі становленням правової держави у багатьох країнах світу, розвитком державно-договірного регулювання соціально-трудових відносин влада підприємців над людськими ресурсами стає все більш обмеженою, зменшуються їхні можливості формувати умови трудових договорів тільки на свою користь.

Ще одна тенденція пов'язана зі змінами в організаційно-управлінській регламентації трудової діяльності з боку підприємців. Стало очевидним, що традиційні багаторівневі структури управління мають повсюдно замінюватися на більш "плоскі", де кількість ланок управління є мінімальною, а виробничі підрозділи отримують значно більші повноваження. Складовою трансформаційних змін, що розглядаються, стає розширення самостійності первинних підрозділів, відхід від жорсткої регламентації форм і методів організації виробництва, масовий перехід від індивідуальної до колективної організації праці, створення умов для виявлення ініціативи з боку найманих працівників. Поступово зникає жорстке розмежування між управлінськими й виконавчими функціями, а традиційний поділ на "сині" та "білі комірці" стає здебільшого архаїчною класифікацією. Принципово важливим є з'ясування сучасних функцій та завдань організацій та об'єднань роботодавців, що є предметом дослідження, яке подається нижче.

⁴Див.: Покропивний С. Ф., Колот В. М. Підприємництво: стратегія, організація, ефективність. Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — С. 6.

⁵Див.: Соціальне партнерство / С.В.Бакуменко, І.Є.Левенєць (керівники авторського колективу): Навч. посібник. — К., 1999. — С.81.

Зарубіжний та вітчизняний досвід функціонування об'єднань роботодавців

Розглядаючи завдання об'єднань роботодавців та напрями їхньої діяльності, що склалися в світовій практиці, маємо акцентувати увагу на такому.

Один з авторів колективного дослідження "Асоціації підприємств і трудові відносини" (Оксфорд, 1984 р.) А. Гладстоун так визначив функції підприємницьких організацій:

1. Обмін думками і опрацювання загальної політики і позицій;
2. Представництво підприємств у відносинах з державними органами;
3. Представництво підприємств у відносинах із засобами масової інформації та громадськістю;
4. Забезпечення своїх членів спеціалізованими послугами;
5. Колективні переговори і пов'язана з ними робота;
6. Вирішення спірних питань і трудових конфліктів з профспілками.

Узагальнення практики функціонування об'єднань роботодавців у зарубіжних країнах дає змогу викласти їхні завдання у більш розгорненому вигляді:

- ◆ забезпечення представництва та захисту спільних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади, професійними спілками та іншими об'єднаннями працівників в особі уповноважених ними на представництво органів;
- ◆ участь у проведенні переговорів і укладенні угод (загальнонаціональних, регіональних, галузевих);
- ◆ опрацювання спільних позицій з принципових питань — стосунки з державною владою, оцінка законодавчої бази і визначення напрямів її вдосконалення, відносини з профспілками і стратегічні напрями реформування соціально-трудових відносин;
- ◆ координація дій у виконанні зобов'язань, взятих згідно з укладеними угодами;
- ◆ сприяння вирішенню колективних трудових спорів і запобіганню страйків;
- ◆ координація діяльності щодо виконання науково-технічних і соціально-економічних програм (загальнонаціональних, регіональних тощо);
- ◆ поширення професійних знань та досвіду, надання своїм членам різноманітних послуг: необхідної інформації і статистичних даних із зайнятості, заробітної плати, доходів від власності тощо; консультування з питань ведення колективних переговорів, організації навчання персоналу, врегулювання трудових конфліктів тощо;
- ◆ розвиток співробітництва на засадах соціально-гартнерства з професійними спілками, їх об'єднан-

нями та іншими об'єднаннями працівників в особі уповноважених ними на представництво органів;

- ◆ налагодження постійних контактів із засобами масової інформації й громадськістю;
- ◆ розвиток співробітництва з іноземними й міжнародними організаціями роботодавців, об'єднаннями, союзами тощо.

Розглядаючи завдання об'єднань роботодавців, акцентуємо увагу на їх значну роль у налагодженні соціального діалогу. Загальновизнаною є практика ведення колективних переговорів за участі об'єднань роботодавців на різних рівнях — національному, регіональному, галузевому. Але навіть якщо об'єднання роботодавців не ведуть переговорів з профспілками та іншими представницькими органами трудящих це не означає незначної їх ролі в соціальному діалозі. Поширеною є практика обговорення з профспілками на різних рівнях, у тому числі національному, існуючих соціально-трудових проблем, для чого створюються спеціальні органи (ради, комісії, робочі групи тощо) або проводяться консультації на дво- або тресторонній основі. Так, японське об'єднання підприємств "Ніккейрен" щорічно організує робочі зустрічі з профспілками у період так званих весняних наступів трудящих, після чого сповіщає про початок переговорів і передає своїм членам рекомендації про порядок ведення переговорів та формування змісту угод (договорів).

Тривалий час у західних країнах діяли переважно галузеві та локальні асоціації підприємств. З розвитком національних та міжнародних ринків проявилася тенденція до утворення загальнонаціональних об'єднань підприємств. У Франції така еволюція сталася ще в середині 30-х років ХХ століття, коли було утворено Національну раду французьких патронів (НРФП). Після другої світової війни ця тенденція отримала подальший розвиток за підтримки урядів держав, які були зацікавлені у створенні централізованих об'єднань роботодавців для ведення соціального діалогу з такими самими об'єднаннями трудящих, що на той час вже були створені. Прикладом може слугувати створення національних об'єднань підприємств у Скандинавських країнах і, зокрема, Конфедерації шведських підприємств, яка мала значний вплив на формування соціально-економічної політики Швеції.

Структура національних об'єднань підприємств досить різноманітна. Так, у Франції до НРФП поряд з галузевими об'єднаннями входять кілька національних організацій, які зберігають певну самостійність. Це такі організації як Центр християнських підприємств, Загальна конфедерація малих і середніх підприємств, Асоціація керівників вільних підприємств та інші.

В Італії існує три загальнонаціональні організації підприємств: Загальна конфедерація італійської про-

мисловості, Загальна конфедерація торгівлі і Загальна конфедерація сільського господарства.

Для України та інших країн, що утворилися на пострадянському просторі, особливий інтерес може представити організаційна форма об'єднань підприємств, що діють в Німеччині. Конституція ФРН 1949 р. закріпила право громадян на створення об'єднань (коаліцій), а саме, для працівників найманої праці — право на членство у профспілках, а для підприємців — право на об'єднання у їхні спілки. Нині у Німеччині функціонує кілька сотень підприємницьких союзів, або союзів роботодавців. За оцінками фахівців, вони охоплюють близько 80% всіх підприємств.

Зазначені союзи створюються за галузевим і територіальним принципом. Підприємці є, як правило, одночасно членами і галузевих, і міжгалузевих союзів підприємців. Регіональні галузеві організації об'єднуються в земельні галузеві союзи, які, з одного боку, є членами єдиних галузевих союзів, а з іншого — членами міжгалузевих союзів відповідних земель.

Єдині галузеві союзи і земельні міжгалузеві союзи входять на правах безпосередніх членів в головну організацію — Федеральне об'єднання німецьких союзів роботодавців (ФОНСР), яке існує з 1950 р. ФОНСР безпосередньо не приймає участі в укладенні угод, його завданнями є визначення основних напрямів соціальної політики підприємств, координація напрямів окремих спілок щодо здійснення тарифної політики, опрацювання довгострокової стратегії з основних проблем соціально-трудових відносин, що має слугувати орієнтиром для його членів під час ведення переговорів та укладення угод, проведення консультацій з урядом і парламентом у ході підготовки та прийняття законодавчих актів у галузі соціальної політики та соціально-трудових відносин. ФОНСР приділяє велике значення інформаційній роботі, підтримці зв'язків з засобами масової інформації, має власний видавничий орган, через який інформує про свою діяльність, здійснює просвітницьку роботу серед своїх членів з економічних питань та соціально-трудових відносин.

Структура управління в об'єднаннях підприємств, що функціонують в країнах з розвинутою ринковою економікою, досить різноманітна. Однак великі об'єднання мають, зазвичай, такі органи: загальні збори, рада, виконавчий орган, президент (голова).

Загальні збори об'єднання роботодавців скликаються здебільшого один раз на рік. Рада, що складається з виборних або призначених членів, збирається чотири-шість разів на рік. Важлива роль у діяльності об'єднання роботодавців відводиться виконавчому органу, до складу якого звичайно входить 20–30 осіб, які представляють інтереси найбільш великих фірм, регіонів, галузей тощо. Виконавчий комітет збирається на засідання, зазвичай, щомісяця і вирішує питання, пов'язані з визначенням позицій під час веден-

ня переговорів з профспілками, кадровими призначеннями, використанням бюджету.

Поточна діяльність будь-якого підприємницького об'єднання забезпечується секретаріатом, що складається зі штатних співробітників, які працюють за контрактом. Чисельність цієї ланки управління залежить від величини об'єднання і може коливатися від кількох виконавців до кількох сот, як-от у Загальній конфедерації італійської промисловості або Конфедерації британської промисловості. Очолює секретаріат генеральний менеджер (керівник управління). Підрозділи секретаріату останнім часом все більше спеціалізуються за головними напрямками роботи об'єднання.

Не можна не акцентувати увагу на нові тенденції у функціонуванні організацій роботодавців, що мають місце в сучасній міжнародній практиці.

Глибокі зміни, що відбулися в розвитку світової економіки в останній чверті XX ст. під впливом науково-технічного прогресу, процесів глобалізації та лібералізації економічних відносин не могли не вплинути на структуру і методи діяльності організацій підприємців. Існуючі організації підприємців продовжують відрізнятися за своїм характером залежно від регіону та країни. Більше того, урізноманітнення структур та форм їх діяльності в останні роки посилюється.

Підприємницькі організації США і Канади, наприклад, дотримуються думки, що підприємці, які входять до їх складу, повинні мати якомога більшу свободу дій, а формування соціально-трудових відносин має бути здебільшого децентралізованим.

У Європі продовжують функціонувати достатньо централізовані підприємницькі організації, а серед підприємців домінує переконання щодо доцільності регулювання умов купівлі-продажу робочої сили на більш високому рівні (галузь, регіон, країна). Це обґрунтовується потребою завадити нестримній конкуренції, забезпечити стабільність і передбачуваність соціально-економічного розвитку.

Загальною проблемою є включення в "орбіту" підприємницьких організацій малих підприємств, які становлять більшість за кількісною ознакою, однак до зазначених організацій входять рідко і не дотримуються єдиних "правил гри" на ринку праці. Намагаючись включити малі підприємства в свою "орбіту", централізовані федерації в багатьох країнах надають їм допомогу у таких галузях як юридичне обслуговування, професійна підготовка персоналу, надання інформації з соціально-трудових питань, налагодження зв'язків з великими підприємствами тощо.

Тенденція до децентралізації у формуванні соціально-трудових відносин, що проявилась наприкінці XX століття, призвела до того, що навіть в Європі, де рівень централізації був традиційно високим, має місце передача повноважень від великих централь-

них міжпрофесійних об'єднань до галузевих і регіональних організацій. Водночас можна навести приклади, що засвідчують і зворотну тенденцію.

Деяке послаблення ролі традиційних централізованих підприємницьких організацій змушує їх удосконалювати форми і методи своєї діяльності. Скажімо, Новозеландська федерація підприємців в умовах скорочення представницьких функцій все більше займається наданням послуг своїм членам — юридичне обслуговування, консультування з питань наймання робочої сили, оплати праці, профпідготовки тощо.

Фахівці Міжнародної організації праці справедливо зазначають, що в умовах, коли соціально-трудові відносини децентралізуються, важливо посилювати зв'язки представницьких організацій роботодавців і найманих працівників з громадськими організаціями — просвітницькими, жіночими, молодіжними тощо. Маємо констатувати, що як профспілки, так і об'єднання роботодавців в останні роки активізували пошук союзників серед інших громадських організацій. Всі ці організації усе більше залучаються до процесу соціальної інтеграції. До пріоритетних напрямів їхньої діяльності належить активне сприяння підвищенню зайнятості, боротьба з явищем, яке в Європі отримало назву "соціальна ізоляція", а в США — "зростання декласованих прошарків". Це явище пов'язане з поширенням у розвинених країнах нових форм зuboжіння.

Централізовані підприємницькі федерації, пристосовуючись до нових умов, намагаються посилювати координацію дій на міжнародному рівні. Нині найбільшою міжнародною структурою, що створена з цієї метою, є Міжнародна організація підприємців, яка об'єднує більше 100 національних конфедерацій. Ця міжнародна інституція допомагає підприємцям координувати свої позиції з питань законодавчої політики, формувати правила ведення бізнесу, міжнародної торгівлі та вирішувати цілий комплекс інших соціально-економічних питань.

Президент Міжнародної організації підприємців, голова правління компанії "Seri Sugar Mills" Ашрат Табані, виступаючи на міжнародному "Форумі підприємств" (Женева, 5-6 листопада 1999 р.) закликав інші представницькі й громадські організації до співробітництва, розуміння проблем підприємців і їхніх структур в умовах глобалізації світової економіки та зростання відкритості національних економік. "В умовах глобалізації, — зазначав він, — підприємства зіштовхуються з запеклою конкуренцією. Одночасно від них чекають соціальної віддачі у вигляді зростання кількості робочих місць і прискорення соціального розвитку, і часто тиск у цьому плані стає надмірним. Крім того, вони все більше зіштовхуються з ворожим відношенням з боку неурядових організацій.

Окрім своїх власних цілей, цим організаціям необхідно було б врахувати й реальні обставини, з тим щоб не ускладнювати проблем адаптації до глобального ринку, з якими стикається економіка і діючі в ній люди, робити позитивний внесок в зусилля соціальних партнерів, а не підривати його"⁶.

Багатий досвід використання потенціалу представницьких організацій накопичено у Європейському Союзі. Відповідно до практики, що там склалася, позиції у соціально-трудовій галузі, яких дотримується Європейська конфедерація профспілок і Союз промислових та підприємницьких конфедерацій Європи, постійно доводяться до керівних органів Європейського Союзу, які приймають рішення політичного й соціально-економічного спрямування.

Розглядаючи стан та проблеми розвитку організацій та об'єднань роботодавців в Україні, маємо акцентувати увагу на такому.

В умовах планової централізованої економіки, що заснована переважно на моновласності — власності держави, якою фактично володіє і розпоряджається партійно-бюрократичний апарат, потреби у створенні об'єднань роботодавців практично не існує. Тому не випадково, що до появи в Україні різних форм господарювання, правового закріплення курсу на реформування відносин власності, розвиток кооперації та інших форм підприємницької діяльності, об'єднань роботодавців у загальноновизнаному їх розумінні в державі не виникало питання щодо їхнього створення.

Першою організацією роботодавців нового типу, що виникла в Україні ще за часів так званої перебудови, був Союз підприємців Криму, який створено у лютому 1989 року. У 1990-1991 рр. в Україні на всій її території створюється велика кількість союзів, спілок, асоціацій роботодавців, формування яких здійснювалося за регіональною, галузевою, фаховою ознаками. Так, вже в цей період діють об'єднання роботодавців галузей комунального і транспортного обслуговування, машинобудівної промисловості, багатьох інших галузей (підгалузей) промисловості, а також економічні фундації, спілки економістів та юристів тощо.

Наступним етапом у розвитку організацій роботодавців в Україні стало створення загальнонаціональних об'єднань. Вже в першій половині 90-х років більшість створених асоціацій роботодавців об'єдналися і стали членами таких організацій як Український союз промисловців і підприємців, Спілка орендарів і підприємців України, Спілка малих, середніх і приватизованих підприємств України тощо.

Важливою віхою у консолідації роботодавців стало створення 5 листопада 1998р. за рішенням Установчого з'їзду об'єднань роботодавців Конфедерації роботодавців України.

⁶Див.: Трудовой мир. — 1999. — №5. — С.3.

Основними завданнями Конфедерації роботодавців України відповідно до її статуту є:

- ◆ сприяння розвитку та прийняття активної участі у здійсненні соціального партнерства;
- ◆ координація дій членів Конфедерації у посиленні їх впливу на проведення політики зайнятості, заробітної плати, соціального страхування, охорони праці тощо;
- ◆ сприяння розвитку вітчизняного виробництва;
- ◆ надання організаційно-методичної допомоги членам Конфедерації та сприяння роботі об'єднань роботодавців.

Засновниками і першими членами Конфедерації роботодавців України були: Український союз промисловців і підприємців; Спілка орендарів і підприємців України; Українська аграрна конфедерація; Спілка підприємців малих, середніх та приватизованих підприємств України; Асоціація роботодавців торгівлі і комерційної сфери економіки України; Спілка юристів України.

Відтоді, коли було утворено Конфедерацію роботодавців України, до її складу ввійшли: Українська асоціація підприємств чорної металургії; Союз хіміків України; Асоціація підприємств легкої промисловості; Асоціація платників податків України; Асоціація українських банків; Українська асоціація металевих бруків; Українська асоціація сприяння охороні здоров'я населення; Українська асоціація роботодавців зв'язку та інформатизації; Асоціація суднобудівників України "Укрсудпром"; Ліга страхових організацій України.

Вважаємо, що значним поштовхом до розвитку організацій роботодавців та їх об'єднань має стати реалізація положень Закону України "Про організації роботодавців", прийнятого у травні 2001 року.

У згаданому законодавчому акті чітко визначено правові засади створення та діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань. Принципово важливим є законодавче закріплення повноважень організацій роботодавців, їх взаємовідносин з органами державної влади та організаціями найманих працівників. Можна констатувати, що вже нині досить розгалуженою є структура організацій роботодавців та їх об'єднань, що діють за територіальною або галузевою ознакою і мають статус місцевих та обласних.

Але досягнуті результати в галузі асоціювання роботодавців не варто перебільшувати. За всієї складності ситуації в українському профспілковому русі та існуючої конфронтації між окремими профспілковими об'єднаннями, передовсім між так званими "державними" та "новими" профспілками, все одно можна констатувати про наявність вищого рівня сформованості інститутів представництва інтересів найманих працівників, ніж роботодавців.

Існує ціла низка причин, через які процес становлення підприємницьких структур як повноцінних суб'єктів соціального партнерства буде тривалим та складним за своїми змістовими характеристиками. Одна із головних проблем інституційного представництва інтересів роботодавців пов'язана з тим, що останніх не можна розглядати як єдиний прошарок. Різними є джерела формування підприємницьких структур, значно диференційованими, а нерідко й протилежними є їхні інтереси.

Не можна не враховувати і того, що клас нових власників все ще формується і цей процес досі триває. На етапі первісного накопичення нові власники дбають передусім про нарощення своїх капіталів у якомога короткі терміни і нерідко у будь-який спосіб, а про соціальну безпеку турбуються в останню чергу. До цього додамо, що в країні відсутні стійкі традиції, культура вирішення соціально-економічних проблем шляхом пошуку компромісів, а процеси криміналізації господарської діяльності, що мають місце, лише посилюють диктат сильної сторони над слабкою. Тому над створенням потужної ланки підприємницьких структур реформаторської орієнтації, спрямованих на пошук і знаходження соціального компромісу у сфері праці, належить активно працювати як органам законодавчої і виконавчої влади, так і всім інститутам громадянського суспільства.

Наймани працівники і їхні представницькі органи в системі соціально-трудова відносин

За висновками фахівців Міжнародної організації праці, при укладенні як колективних угод (договорів), так і індивідуальних трудових договорів у багатьох випадках не досягається балансу інтересів роботодавців і найманих працівників.

Наймани працівники є найбільш масовою стороною соціально-трудова відносин (до 90% економічно активного населення мають статус найманого персоналу) і одночасно менш захищеною, більш вразливою стороною цих відносин порівняно з роботодавцями. Умови зазначених угод і договорів формуються, зазвичай, на користь роботодавців.

Генеральний секретар Міжнародного бюро праці Хуан Сомавія у своєму виступі на міжнародному "Форумі підприємств" (Женева, 5-6 листопада 1999 р.) зазначав: "Ми в Міжнародній організації праці вважаємо, що найважливішим завданням Організації у двадцять першому столітті буде боротьба за гідні умови праці. Необхідно створити обставини рівноправності і захищеності для всіх працюючих, "глобалізувати соціальний прогрес". Для майбутньої світової економіки буде характерна все більша інтеграція

економічної і соціальної політики, визнання потреб людини як головної мети і рушія економічного прогресу⁷.

Зважаючи на особливе місце найманих працівників в системі соціально-трудових відносин, їхній статус та становище у міжнародних трудових нормах, основна увага приділяється захисту прав саме найманих працівників та їхніх представницьких органів. Назвемо кілька основних міжнародних норм з числа згаданих, що прийняті Міжнародною організацією праці:

◆ Конвенція 87 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію;

◆ Конвенція 98 1949 р. про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів;

◆ Конвенція 154 1981 р. про сприяння колективним переговорам;

◆ Конвенція 168 1988 р. про сприяння зайнятості та захист від безробіття;

◆ Конвенція 131 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються;

◆ Конвенція 95 1949 р. про захист заробітної плати;

◆ Конвенція 168 1988 р. про сприяння зайнятості та захист від безробіття.

В Україні структура суб'єктів соціально-трудових відносин, що представляють інтереси найманих працівників, є такою. На рівні підприємств (організацій) від найманих працівників суб'єктом виступає передусім сам працівник як носій первинного права у стосунках з роботодавцем. З останнім працівник укладає трудовий договір (контракт) і отримує відповідні права та обов'язки. Наступним суб'єктом є організація найманих працівників, а саме, місцева організація профспілки в особі виборчого органу — профспілкового комітету. Законодавством України передбачено, що крім профспілки інтереси найманих працівників можуть представляти й інші уповноважені на це органи. Такими органами відповідно до практики, що склалася, можуть бути ради трудових колективів, окремі працівники, яким колектив делегував частину своїх повноважень.

На територіальному рівні наймані працівники реалізують своє право учасника соціально-трудових відносин через власні організації й об'єднання — професійні спілки. В Автономній Республіці Крим, м. Києві, на обласному рівні це представництво реалізують окремі організації галузевих профспілок (обласні комітети, ради та міжспілкові (міжгалузеві) профспілкові об'єднання). На районному, міському рівні згадане представництво має місце лише у найчисленніших організаціях

профспілок і передусім у галузях, де є відповідний представницький орган роботодавців.

На галузевому рівні наймані працівники вступають у стосунки з представниками роботодавців опосередковано через свої представницькі органи. Такими органами традиційно є галузеві профспілки. На національному рівні інтереси найманих працівників представляє кілька десятків профспілкових об'єднань, галузевих і фахових профспілок.

Тристороння співпраця між органами державної влади, роботодавцями і найманими працівниками упорядкована останніх десятиліть у більшості країн світу розглядалася як ключова складова оптимізації соціально-трудових відносин.

Нові соціально-економічні умови, що є наслідком глобалізації економіки, науково-технічного прогресу, загострення конкурентної боротьби на світових ринках, внесли зміни у розстановку сил між соціальними партнерами, у їх поведінку, методи діяльності, в форми погодження інтересів різних соціальних сил.

Спостерігається чимало нових тенденцій у соціально-трудових відносинах, які можуть започаткувати далеко не бажаний розвиток подій у сфері праці. І це стосується не окремої країни чи певного регіону. Йдеться про загальносвітові тенденції, глибина і масштаби яких у кожній країні звичайно різні, але наявність та посилення виявлення яких є очевидною. До цих тенденцій потрібно віднести індивідуалізацію трудових відносин, децентралізацію у веденні переговорів та укладенні угод (договорів), зниження членства найманих працівників у профспілках, лібералізацію норм трудового права, зростання можливостей формування умов трудових договорів на користь роботодавців. Нижче розглядаються ті аспекти цієї проблематики, що пов'язані з діяльністю профспілок в умовах зниження масштабів профспілкового руху, їх новими завданнями під впливом глобалізації світової економіки.

Проблеми розвитку представницьких органів найманих працівників

Для успішного розвитку соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства важливо, щоб розвивалися представницькі органи найманих працівників і роботодавців.

Поширеною є думка, що зниження членства у профспілках найбільш характерне для колишніх соціалістичних країн, де це явище пов'язане з трансформацією відносин власності й відміною обов'язкового членства у профспілках. Справді, у цих країнах зменшення абсолютної кількості членів профспілок за даними Міжнародної організації праці в 1986 — 1996 рр. було особливо інтенсивним і станови-

⁷Див.: Трудовой мир — 1999. — №5. — С.3.

ло у Чехії 50,6%, Польщі — 45,7%, Угорщині — 38% і т.д. В середньому в країнах Центральної і Східної Європи скорочення кількості членів профспілок становило 36%. Втім, подібні процеси в останні роки мали місце не лише в постсоціалістичних країнах, включаючи країни, що виникли на терені колишнього Радянського Союзу, але і в країнах самого різного політичного й економічного спрямування. Так, кількість членів профспілок за згаданий період скоротилася у Новій Зеландії на 46,7%, Португалії — 44,2%, Ізраїлі — 75,7%, Венесуелі — 32,2%, Великобританії — 25,2%, Франції — 31,2%⁸.

Продовжується зменшення кількісного складу профспілок у США, яке за останні десять років склало більш як 20% і нині ця країна знаходиться на одному з останніх місць за показником частки працюючих, що охоплені членством у профспілках. Така сама тенденція характерна і для Японії. Якщо в середині 80-х років у всій сукупності працюючих члени профспілок становили третину, то наприкінці 90-х — лише чверть.

Працівники, що вперше працевлаштовуються, у більшості країн світу все рідше вступають до профспілок. За таких умов частка членів профспілок в загальній кількості працюючих знижується більш високими темпами, ніж загальна їхня кількість.

Можна навести приклади лише окремих країн, де в останнє десятиліття мало місце збільшення абсолютної чисельності працівників, що є членами профспілок, серед яких виділимо Іспанію, Мальту, Фінляндію, Південно-Африканську республіку. Нині тих країн світу, в яких більшість найманих працівників є членами профспілок, не так багато. За матеріалами Міжнародної організації праці з 92 країн, по яким є дані щодо членства у профспілках (без врахування сільгосппрацівників), тільки у 14 країнах в 1995 р. рівень охоплення членством у профспілках становив більш як 50%, в 48 країнах цей рівень був меншим 20%.

Скорочення кількісного складу профспілок — явище в цілому не бажане для розвитку соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства. Втім, за цими цифрами можна вбачати і посилення демократії, більший прагматизм і свободу вибору трудящих у формуванні представницьких організацій, що готові захищати їхні інтереси, у тому числі й організацій, що створюються поза традиційними профспілками.

Причини зниження членства у профспілках різні, одні з них мають “наскрізний” характер і діють у всіх чи більшості країн світу, інші носять специфічний характер, як, наприклад, причини скорочення охоплення профспілковим рухом в країнах — колишніх республіках Радянського Союзу.

До причин “наскрізного” характеру слід віднести стійку тенденцію до підвищення якості життя, що мало місце у більшості країн з розвинутою ринковою економікою після другої світової війни. За цієї тенденції серед трудящих стала поширеною думка, що упорядкувати соціально-трудові відносини, досягти підвищення життєвого рівня можна як за участі, так і без участі у профспілковому русі. До того ж посилювався вплив політичних партій на формування загальної соціально-економічної політики, програмні положення діяльності яких є близькими до тих положень, принципів, що їх сповідують профспілки. Фахівці в галузі менеджменту справедливо звертають увагу на вплив на відносини у сфері праці так званих “груп інтересів”⁹. Мова йде про те, що в успішній роботі підприємства зацікавлені не лише роботодавці і наймані працівники, а й інші юридичні та фізичні особи.

Успішна діяльність підприємства значною мірою залежить від упорядкування, оптимізації всієї гами інтересів, носіями яких є менеджери і співробітники підприємства, акціонери, клієнти, державні органи, об'єднання підприємств і найманих працівників, кредитори, субпідрядники тощо. За цих обставин традиційні функції профспілок перебирають на себе й інші організації та особи, які також заінтересовані у досконалих відносинах між соціальними партнерами.

Втрата профспілками значної кількості своїх членів пов'язана і з таким чинником як зниження частки зайнятих у обробній та інших галузях промисловості, де доля робітників і рівень їхнього членства у профспілках були традиційно високими. Перерозподіл зайнятих у інші галузі, де доля висококваліфікованих робітників і службовців є вищою, а схильність їх до вступу у професійні спілки невисокою, врешті-решт призводить до зниження кількісних параметрів профспілкового руху. Особливо це стосується нових галузей економіки, що динамічно розвиваються в умовах прискорення темпів науково-технічного прогресу (інформатика, біотехнології тощо).

Зниження загального рівня юніонізації працюючих є й наслідком дії такого чинника, як зростання абсолютних і відносних показників зайнятості у сфері послуг, де членство у профспілках традиційно невисоке. Маємо врахувати і таку обставину: через значні відмінності у характері праці підприємств за видами діяльності створення профспілкових організацій тут є набагато складнішим, ніж, наприклад, у обробній промисловості.

Таким самим за наслідками є збільшення у структурі зайнятих молоді, жінок, осіб, що працюють не повний робочий час, мотивація яких щодо членства в профспілках є низькою.

Не можна не зважати і на такий чинник зниження членства у профспілках, як зміни в структурі,

⁸Труд в мире. 1997-1998: Трудовые отношения, демократия и социальная стабильность - Международное бюро труда. Женева. М., 1998. — С.10.

⁹Див.: Проблемы теории и практики управления. — 1997. — № 5.

масштабах підприємств, зокрема, збільшення зайнятих на малих підприємствах, де на відміну від великих і середніх підприємств, бажання і можливості організовуватися у профспілки є меншими. Маємо врахувати, що на малих підприємствах їх засновники є, здебільшого, противниками створення організацій трудящих, а їх можливості впливу на поведінку найманих працівників, контролю за їхніми діями — достатньо великими.

Поряд зі згаданими чинниками на рівень членства у профспілках негативну роль можуть справляти і політико-правові заходи з боку органів законодавчої й виконавчої влади. Так, послаблення законодавства стосовно захисту прав профспілок, що мало місце у Великобританії та Новій Зеландії, стало однією з причин зниження членства у профспілках цих країн. Реформа соціального страхування, що проведена в Ізраїлі, і яка передбачала заборону профспілковій конфедерації надавати послуги у галузі охорони здоров'я, негайно призвела до різкого зменшення чисельності членів профспілок¹⁰.

Уряди деяких країн свідомо дотримуються політики обмежень щодо розвитку профспілкового руху, маючи на меті більш активне залучення іноземного капіталу, створення сприятливіших умов для розвитку підприємництва.

Труднощі в діяльності профспілок пов'язані також із введенням роботодавцями різного роду обмежень щодо діяльності профспілок та відсутності належної реакції на це з боку органів державної влади. Про це свідчать численні скарги, що подаються до Міжнародної організації праці і розглядаються в Комітеті зі свободи об'єднань.

До відокремлених вище причин зменшення членства у профспілках потрібно додати й такі:

- невдала політика окремих профспілкових лідерів, їхні політичні амбіції, які не сприяють досягненню основного завдання профспілок — повноцінному захисту інтересів найманих працівників. Історії відомі численні приклади, коли профспілкові лідери підживляли авторитет профспілок через корупцію, патронаж з боку підприємців і урядових структур;
- загострення конкурентної боротьби на світових ринках, що посилює мотивацію роботодавців до зниження витрат виробництва, включаючи витрати на робочу силу. Одним із наслідків цього є посилення тиску на профспілки з метою отримання від них поступок на переговорах з питань оплати праці;
- збільшення чисельності "периферійної" робочої сили, яке справляє понижуючий вплив на гарантії зайнятості і рівень заробітної плати постійних працівників і "відсікає" останніх від профспілкового руху;

- підвищення рівня безробіття саме тих категорій трудящих, які були найбільш охоплені членством у профспілках;

- зростаюча мобільність капіталу, яка дестабілізує колективно-договірну практику регулювання соціально-трудових відносин;

- посилення конкуренції, яка продукується глобалізацією світової економіки і спонукає роботодавців до переведення виробництва України, регіони з низькими витратами на робочу силу, що супроводжується ліквідацією робочих місць і підризом позицій профспілок;

- посилення тиску на ринки праці розвинених країн через зростання масштабів еміграції робочої сили третіх країн та інтернаціоналізації виробництва.

Зростання обсягів дешевих імпортованих товарів, особливо з нових промислово розвинених країн, призводить до втрати робочих місць, передусім низькокваліфікованих працівників, що також справляє негативний вплив на позиції профспілок в країнах, де рівень юніонізації був традиційно високим.

Один із керівників міжнародного профспілкового руху так оцінює сучасні позиції профспілок: "Немає сумніву, що профспілки понесли найбільш важливі втрати в результаті зростаючої взаємозалежності економік національних держав. Лідери профспілок повсюдно усвідомлюють, що наш рух зазнає негативного впливу від наступу глобального масштабу і небаченої інтенсивності, з якими ми ще ніколи не зіштовхувалися"¹¹.

Через послаблення профспілок, які мають бути однією з трьох "опор" соціального діалогу і функціонування системи соціального партнерства, стала очевидною необхідність перегляду та розширення напрямів їх діяльності, використання як традиційних, так і нових форм залучення трудящих у свої ряди.

Маємо констатувати, що нині в програмах діяльності профспілок все більше з'являється нових завдань та пріоритетів їх діяльності. Основним завданням визнається забезпечення повної зайнятості. В умовах підвищення гнучкості ринку праці профспілки все більше приділяють уваги формам зайнятості на підприємствах, обмеженню неповної зайнятості з ініціативи роботодавців.

У Японії й Німеччині профспілки, поряд з іншим, домагаються розширення професійної підготовки і перепідготовки кадрів, вважаючи, що в умовах глибоких структурних зрушень необхідно всіляко підвищувати конкурентоспроможність персоналу, розглядаючи останню як дієву форму соціального захисту членів профспілок.

У США, де профспілки традиційно вбачають за основне завдання захист інтересів працівників свого підприємства, соціальний діалог з роботодавцями все

¹⁰ Див.: ILO: World Labor Report. Op. cit. — P. 25.

¹¹ International Labour Review, 1997, v. 136. № 4. — P. 540.

більше стосується субконтрактних відносин, способів їх обмежень з метою збереження робочих місць для кадрового "ядра" підприємства.

У Мексиці, Аргентині, Бразилії, Чилі профспілкові об'єднання намагаються всіляко впливати на створення нових робочих місць.

У спеціалізованих виданнях Міжнародного бюро праці справедливо зазначається, що з метою залучення нових членів профспілки мають розробляти більш дієві стратегії діяльності та надавати трудящим нові види послуг. Це можуть бути додаткові соціальні допомоги, пільгові кредити, послуги в галузі професійного навчання, сприяння у працевлаштуванні тощо.

Збільшення в структурі зайнятих жінок, молоді, персоналу малих підприємств, зайнятих на тимчасових роботах, посилює значення роботи з цими категоріями працюючих з метою залучення їх у ряди профспілок. Цьому мають слугувати, зокрема, заходи організаційно-управлінського характеру, як, наприклад, створення жіночих, молодіжних асоціацій у складі профспілок, резервування керівних постів для представників зазначених категорій, створення спеціальних відділів, що займаються проблемами жінок, молоді, працюючих у режимі неповної зайнятості тощо.

До нових стратегій діяльності профспілок можна віднести активний пошук союзників серед різного

роду організацій (релігійних, екологічних, студентських, жіночих, захисту прав споживачів та інших), цілі й напрями діяльності яких значною мірою співпадають. З урахуванням цих нових стратегій має будуватися і діяльність профспілок України.

Маємо однозначно визнати, що профспілки, незважаючи на певну втрату своїх позицій, все одно залишаються основними партнерами у діалозі з роботодавцями. За висновками фахівців Міжнародного бюро праці, нині немає нових інститутів, що здатні замінити профспілки у системі формування і регулювання соціально-трудових відносин, і з цим висновком не можна не погодитися. Це не применшує роль інших представницьких органів трудящих, які можуть і повинні знайти своє місце в системі регулювання відносин між працею й капіталом.

В Україні професійні спілки традиційно залишаються основним, здебільшого єдиним представницьким органом найманих працівників. В той же час маємо визнати, що кількісні параметри профспілкового руху в Україні та якісні характеристики діяльності профспілок є такими, що не можуть не викликати стурбованості. Залишається низьким рівень довіри населення України до профспілок, про що свідчать результати моніторингу громадської думки, що проводиться Інститутом соціології НАН України (табл. 1)¹².

Таблиця 1

Рівень довіри населення України до профспілок у 1994-2000рр., %

Який рівень Вашої довіри профспілкам?	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Традиційні профспілки							
Зовсім не довіряю	25,0	29,1	29,7	34,4	27,1	28,2	27,6
Скоріше не довіряю	22,3	21,2	19,6	19,1	2,7	20,7	21,3
Важко сказати, довіряю чи ні	33,8	34,6	36,1	34,6	35,5	35,5	38,2
Скоріше довіряю	11,6	10,4	10,4	8,1	10,9	11,5	10,2
Цілком довіряю	2,9	3,8	4,2	3,5	3,0	3,5	2,2
Не довіряю	4,5	0,8	0,0	0,4	0,9	0,7	0,5
Середній бал	2,42	2,38	2,4	2,27	2,39	2,45	2,38
Нові профспілки							
Зовсім не довіряю	21,3	27,3	28,8	33,0	27,0	26,7	27,5
Скоріше не довіряю	19,8	17,7	18,8	18,8	21,1	20,2	21,4
Важко сказати, довіряю чи ні	45,4	45,5	44,7	41,4	42,9	45,0	44,0
Скоріше довіряю	6,8	6,2	5,9	4,9	6,3	5,2	5,4
Цілком довіряю	2,0	1,8	1,8	1,4	1,8	1,8	1,3
Не довіряю	4,9	1,5	0,0	0,4	0,9	0,9	0,4
Середній бал	2,46	2,36	2,33	2,23	2,34	2,35	2,31

Серйозне занепокоєння викликає реальний рівень залучення працюючих до профспілок. За даними соціологічного опитування, проведеного Інститутом

соціології НАН України, лише 43% респондентів зазначили, що вони належать до організацій, які представляють інтереси працівників на виробництві. Заз-

¹²Українське суспільство: моніторинг — 2000р. Інформаційно-аналітичні матеріали. — К.: Ін-т соціології НАН України, 2000. — С.317.

начимо, що майже вдвічі нижчим є рівень належності до них молодих працівників (18 — 29 років) та тих, кому за 55.

Про свою непричетність до організацій, які представляють інтереси найманих працівників, заявила

більшість опитаних (57%), причому якщо середньовікові групи впевнені у цьому (50-52%), то серед молодих працівників таких менше (40%), а 36% взагалі не змогли визначитися, чи належать вони до таких організацій (табл. 2).

Таблиця 2

Характеристика належності зайнятих працівників до організацій, які представляють інтереси працівників на виробництві (у % до зайнятих)

Чи належите Ви до організації, яка представляє інтереси працівників на виробництві?	18-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60 та більше
Так	24	39	41	44	28	6
Ні	40	52	51	47	31	5
Немає відповіді	36	9	8	9	41	89

Маємо констатувати, що результати опитування щодо належності зайнятих до організацій, що представляють їхні інтереси, значно відрізняються від офіційних даних, що надаються профспілковими об'єднаннями. Так, за даними Федерації профспілок України, яка є найбільшою представницькою організацією трудящих, до її складу входить 14,4 млн. чол., а рівень охоплення найманих працівників профспілковим рухом становить близько 94%. В цілому у профспілках України, що включають понад 70 всеукраїнських профспілок та профоб'єднань, за експертними оцінками Федерації профспілок України, перебуває більш як 16 млн. працівників. Вважаємо, що результати соціологічних досліджень стосовно кількісних характеристик членства найманих працівників у організаціях, що представляють їхні інтереси, є ближчими до реальності, ніж дані профспілкових об'єднань.

За нашими оцінками тенденція до зниження членства найманих працівників у профспілках все ще прогресує. Особливо це стосується приватних підприємств, підприємств різних форм власності та господарювання, які прийнято відносити до малих, підприємств за участі іноземного капіталу. Слабкі позиції профспілок на підприємствах, що зазначені вище, низький авторитет та дієвість профспілок на підприємствах інших форм власності та господарювання знижують позиції однієї зі сторін класичного "трикутника" соціального партнерства — професійних спілок.

Держава як гарант конституційних прав громадян, законодавець, посередник та активний учасник формування соціально-трудових відносин безперечно має бути заінтересована у розвитку системи соціального партнерства, а отже і в укріпленні позицій представницьких органів найманих

працівників. Тому одним із основних завдань демократичної держави стосовно формування громадянського суспільства і зокрема розвитку партнерських відносин у сфері праці має бути законодавче та організаційне забезпечення розвитку представницьких органів найманих працівників, сприяння підвищенню їхньої ролі у становленні й функціонуванні системи соціального партнерства.

Оскільки зниження членства у профспілках є тенденцією загальносвітовою, то маємо усвідомлювати, що означена тенденція буде мати все більше виявлення і на терені України. Гостра необхідність підвищення ролі соціального партнерства у регулюванні соціально-трудових відносин потребує прийняття додаткових запобіжних заходів, що сприятимуть підвищенню ролі найманих працівників і їхніх представницьких органів у формуванні досконалих соціально-трудових відносин.

Вважаємо за потрібне ухвалення також законодавчого акту, який би закріпив форми участі найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі його результатів, конкретні організаційно-правові механізми розвитку виробничої демократії на підприємствах і в організаціях України. Це сприятиме підвищенню ефективності виробничого менеджменту та мотиваційних настанов працюючих, становленню досконалих, соціально-орієнтованих відносин у сфері праці, що оптимізують інтереси основних соціальних сил суспільства і створюють передумови для стабільного соціально-економічного розвитку. В ході опрацювання і прийняття цього законодавчого акту має бути врахований багатий зарубіжний досвід розвитку виробничої демократії і передусім досвід країн, які застосовують європейську (континентальну) модель соціально-трудових відносин.