

человеческого капитала в регионе. Предприниматели, инвестируя, увеличивают человеческий капитал региона, чем существенно влияют на экономическую систему, потому что нивелируют безработицу. Посредством реализации целенаправленной политики регионального развития местные власти должны поощрять организацию переселения безработных из трудоизбыточных в трудодефицитные области. Учитывая масштаб преимуществ от развития бизнеса в регионе, местные органы власти должны заботиться о хозяйствующих субъектах, побуждать их к инвестициям, используя имеющиеся в их распоряжении финансовые инструменты и льготы. Большое значение в долгосрочной перспективе имеют четко определенные цели политики регионального развития. Эффективное управление предприятиями и целыми территориями не будет приводить к потерям человеческого капитала. Местные власти должны стимулировать развитие человеческого капитала. Наблюдая за их действиями, жители узнают о реализации разнообразных проектов, направленных на региональное развитие, а также отмечают возможные преимущества, получаемые от участия в них. В настоящее время человеческий капитал играет важную роль в развитии региона. Один человек или одна идея могут кардинально изменить положение всего общества. Поэтому власти, инвестируя в человеческие ресурсы, способствуют качественным изменениям к лучшему.

Список использованных источников

1. Szymła, Z. *Determinanty rozwoju regionalnego*. – Wrocław : Zakład Narodowy im. Ossolińskich, 2000.
2. Kuciński, K. *Przedsiębiorczość a rozwój regionalny w Polsce*. – Warszawa : Wydawnictwo Difin, 2010.
3. Ricky, W. Griffin. *Podstawy zarządzania organizacjami*. – Warszawa : Wydawnictwo Naukowe PWN, 1996.
4. Edvinsson, L. *Kapitał intelektualny*. – Warszawa : Wydawnictwo Naukowe PWN, 2001.
5. Kamińska, A. *Regionalne determinanty rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw*. – Warszawa : Wydawnictwo Difin, 2011.
6. Jałowicki, B., Szczepański, M., Gorzelak, G. *Rozwój lokalny i regionalny*. – Tychy : Wydawnictwo WSZiNS, 2007.
7. Czarny, E., Nojszewska, E., *Makroekonomia*. – Warszawa : Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2000.
8. Ciekankowski, Z., *Jakość w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, P W S T – E w Jarosławiu, Jarosław 2013.
9. Armstrong, M. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi: strategia i działanie*. – Kraków : Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, 1996.
10. Pocztowski, A. *Zarządzanie Zasobami ludzkimi*. – Wrocław : Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, 1996.
11. Kudrycka, I. *Wpływ funduszy unijnych na wzrost gospodarczy rozwoju regionalnego w Polsce*. – Warszawa Wydawnictwo Skryptorium, 2009.
12. Kozusznik, B. *Kapitał ludzki w dobie integracji i globalizacji*. – Warszawa : CEDEWU, 2009.

УДК 331.105.64

РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАИНЕ

*Цимбалюк С.А., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда,
Киевский национальный экономический университет им. Вадима Гетьмана,
г. Киев, Украина*

На современном этапе важное место в решении социально-экономических проблем на различных уровнях занимает социальное партнерство. Социальное партнерство является наиболее эффективной и цивилизованной формой построения социально-трудовых отношений, поскольку предусматривает согласование интересов основных сторон, их равноправие, признание прав и обязанностей каждой стороны.

Анализируя современное состояние системы социально-трудовых отношений в Украине, практику ведения переговорных процедур, роль в коллективно-договорном процессе различных субъектов и сторон, необходимо отметить следующее. Несмотря на достаточно длительную практику ведения коллективных переговоров и заключения договоров и соглашений, институт социального партнерства находится только на этапе формирования. *Социальному партнерству в Украине присущи характерные для этапа формирования признаки:*

1. Сформировано законодательство, регулирующее социально-трудовые отношения на принципах социального партнерства. Правовые основы регулирования социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства содержат КЗоТ Украины, а также Законы Украины: «О коллективных договорах и соглашениях», «О социальном диалоге в Украине», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Кроме того часть законодательных актов содержит нормы по регулированию отдельных вопросов социально-трудовой сферы на принципах социального партнерства, в частности Законы Украины: «Об оплате труда», «Об охране труда» и др. Украина также ратифицировала Европейскую социальную хартию, Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» и № 154 «О содействии коллективным переговорам».

2. Организационно оформленные стороны и субъекты социального партнерства. Стороны и субъекты социального партнерства на национальном, отраслевом, территориальном и локальном (предприятие, учреждение, организация) уровнях определены Законом Украины «О социальном диалоге в Украине».

3. Законодательно закреплена Законом Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» и сформирована система арбитража для разрешения коллективных трудовых споров.

Прослеживаются также определенные формальные характеристики этапа развития институциональных признаков социального партнерства:

1. Конституционно закреплены принципы и нормы социального государства, в частности Конституцией (ст. 1) провозглашено Украину социальным государством, а права и свободы человека и их гарантии определяют содержание и направленность деятельности государства (ст. 3).

2. Развивается переговорный процесс и процесс заключения коллективных договоров и соглашений. На протяжении 1991-2010гг. было заключено десять генеральных соглашений. Динамику количества зарегистрированных отраслевых и региональных/территориальных соглашений в Министерстве социальной политики Украины в течение 2009-2012гг. показано на рисунке 1.



Рисунок 1 – Динамика количества зарегистрированных соглашений в Министерстве социальной политики Украины в течение 2009-2012гг.

Источник: Составлено автором по данным Министерства социальной политики Украины (официальный сайт <http://www.mlsp.gov.ua>).

3. Увеличиваются масштабы профсоюзного движения. Количество профсоюзов и объединений профсоюзов на протяжении 2001-2013гг. увеличилось в 2,6 раза: на начало 2001 г. их количество составляло 10965, на начало 2013г. – 28852 [1, с.63-64].

4. Развивается научно-методическое и информационное обеспечение социального партнерства. Этому способствует работа ряда научно-исследовательских учреждений.

Несмотря на развитие отдельных формальных институциональных признаков социального партнерства в украинском обществе, признаки развития не проявляются в полной мере. Эти выводы основываются на таких результатах исследования.

1. Прослеживаются *негативные тренды и проблемы в переговорном процессе*. Одной из негативных тенденций является наличие временного лага между сроком окончания действия соответствующего соглашения и сроком подписания нового вследствие трудностей прийти к общему согласию социальных партнеров по определенным вопросам, прежде всего, ключевым вопросам оплаты труда. Как следствие, увеличивается «срок действия» предыдущих соглашений, отдельные нормы и положения которых являются несколько устаревшими и не соответствуют реалиям экономической ситуации, ситуации, сложившейся на рынке труда, не способствуют решению существующих проблем в социально-трудовой сфере. Такая ситуация в последнее время наблюдается во время заключения генеральных соглашений. Например, Генеральное соглашение на 2010-2012гг. было подписано сторонами лишь в ноябре 2010г., Генеральное соглашение на 2013-2014гг. по состоянию на 01.09.2013г. остается незаключенным.

2. *Слабость профсоюзов как представителя и защитника интересов наемных работников, низкий уровень доверия наемных работников к профсоюзам*. Так, данные социологического исследования общественного доверия к власти, выполненного по заказу Лаборатории законодательных инициатив компаний TNS в феврале 2011г., показали, что лишь 21,4% граждан доверяют профсоюзам. Причем по сравнению с аналогичным исследованием, проведенным в сентябре 2010г., уровень доверия снизился на 3,7% [2]. По результатам опроса, проведенного Центром Разумкова в марте 2013г., только 5,9% граждан полностью доверяют профсоюзам, 24,9% – скорее доверяют, 25,7% – скорее не доверяют, 20,8% – полностью не доверяют и 22,8% – не определились с ответом [3].

Кроме того большинство профсоюзов ориентируется не на защиту прав и интересов работников, а на сотрудничество с администрациями предприятий. Часто профсоюзные лидеры, особенно крупных компаний, лоббируют интересы администрации или просто выступают посредниками в отношениях между работодателями и наемными работниками.

3. Несмотря на то, что *государство* постоянно декларирует необходимость развития института социального партнерства, *часто не выполняет свою роль и функции*, происходит нивелирование роли государства как гаранта социально-экономических и трудовых прав граждан вследствие использования трипартистской модели социального партнерства. Согласно этой модели государство является равноправной стороной социального диалога, что приводит к преобразованию государства из защитника общенациональных интересов в защитника собственных корпоративных интересов, не дает ему возможности выполнять функции общенационального арбитра социального диалога [4].

4. *Несовершенство украинского законодательства по регулированию социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства*. Законодательством Украины не предусмотрено распространение норм и положений соглашений на предприятия, которые не принимали участие в переговорном процессе и их подписании. Согласно Закону Украины «О коллективных договорах и соглашениях» положения генерального, отраслевого, территориального соглашений являются обязательными для всех субъектов, находящихся в сфере действия сторон, подписавших соглашение.

Законодательство Украины не обязывает также стороны социального партнерства выполнять решения, принятые трехсторонними или двусторонними органами социального диалога. Ст.9 Закона Украины «О социальном диалоге» предусмотрено, что такие решения являются обязательными только для рассмотрения.

Процедуры примирения являются громоздкими и неэффективными, нормы Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» существенно усложняют процесс разрешения коллективных трудовых споров. Жесткими являются нормы о порядке объявления и проведения работниками забастовки, что практически делает невозможным ее

проведение, а, следовательно, и создает препятствия для защиты наемными работниками своих интересов и др.

Данные о количестве предприятий, на которых происходили забастовки, и количестве работников, участвовавших в забастовках, в 2008-2012 гг. приведены на рисунке 2. Данные свидетельствуют о том, что такая форма защиты интересов наемных работников, как забастовка, в Украине непопулярна и не только из-за ужесточения норм относительно порядка объявления и проведения забастовки, но и вследствие слабости профсоюзов, а также инертности и пассивности самих наемных работников.

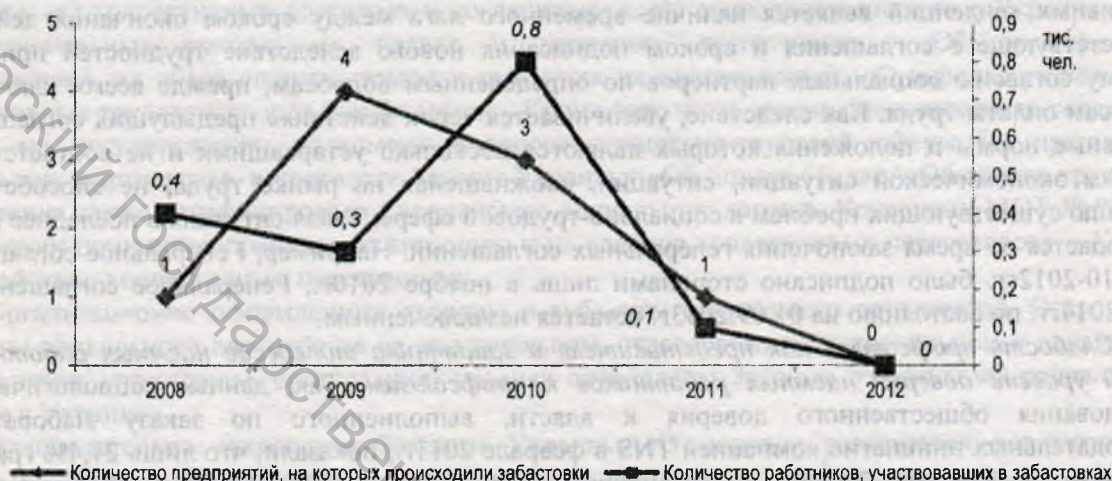


Рисунок 2 – Количество предприятий, на которых происходили забастовки, и количество работников, участвовавших в забастовках, в течение 2008-2012 гг.

Источник: Составлено автором по данным Государственной службы статистики Украины (официальный сайт <http://ukrstat.gov.ua>.)

Таким образом, исследование системы социально-трудовых отношений, практики ведения переговорных процедур, роли в коллективно-договорном процессе различных субъектов и сторон показало, что институт социального партнерства в Украине находится на этапе формирования и характеризуется незавершенностью и неразвитостью институциональных признаков.

Список использованных источников

1. Україна у цифрах у 2012 році: статист збірн. – К. : Державна служба статистики України, 2013 – 250 с.
2. Социологи фиксируют общее снижение доверия украинцев к власти. Результаты социологического опроса. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.spa.ukma.kiev.ua/konst/article.php/20110311134938704/print>. – Дата посещения: 16.08.2013.
3. Доверяете ли Вы профсоюзам? Результаты социологического опроса / Центр Разумкова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=84. – Дата посещения: 16.08.2013.
4. Основные направления усовершенствования системы социального партнерства в Украине / Аналитическая записка Национального института стратегических исследований при Президенте Украины. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.niss.gov.ua/articles/718/> – Дата посещения: 16.08.2013.