

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ РЕГІОНАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

**КОЛОСОК АНДРІЙ МИРОСЛАВОВИЧ**

УДК 332.133.008.8

**СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА  
НА РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНУ**

Спеціальність: 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна  
економіка і політика

Автореферат  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Львів - 2009

**Дисертацією є рукопис.**

Робота виконана в Луцькому національному технічному університеті Міністерства освіти і науки України.

**Науковий керівник:** доктор економічних наук, доцент  
**Павліха Наталія Володимирівна,**  
Волинський національний університет ім. Л.Українки,  
завідувач кафедри міжнародних економічних відносин

**Офіційні опоненти:** доктор економічних наук, професор  
**Брич Василь Ярославович,**  
Тернопільський національний економічний  
університет, завідувач кафедри менеджменту

кандидат економічних наук,  
**Бідак Володимир Ярославович,**  
Інститут регіональних досліджень НАН  
України, старший науковий співробітник

Захист відбудеться “20” листопада 2009 року о 14 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 35.154.01 в Інституті регіональних досліджень НАН України за адресою: 79026, м. Львів, вул. Козельницька, 4.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту регіональних досліджень НАН України за адресою: 79026, м. Львів, вул. Козельницька, 4.

Автореферат розісланий “19” жовтня 2009 року.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради  
кандидат економічних наук



Жовтанецький В.І.

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** В Україні продовжується складний процес ринкових перетворень, які в умовах фінансової кризи загострюють соціально-економічні проблеми. Ринок праці дедалі посилює економічні вимоги до системи соціального партнерства, потребує застосування ефективних засобів регулювання. У той же час його успішне функціонування в значній мірі визначається ступенем розвиненості партнерських відносин. Створення соціальної держави передбачає зміну основних пріоритетів становлення вітчизняної економіки, а саме впровадження інновацій у виробничій сфері, підвищення рівня заробітної плати найманих працівників та їх соціального захисту.

Особливо необхідність регулювання системи соціального партнерства постає на регіональному рівні, оскільки саме у визначеній адміністративно-територіальній одиниці формуються трудові ресурси, матеріально-сировинна база, засоби виробництва, а від злагодженої співпраці соціальних партнерів у процесі їх використання та відтворення залежить рівень економічного та соціального розвитку як окремого регіону, так і країни в цілому.

Актуальність дослідження системи соціального партнерства на ринку праці в умовах становлення ринкової економіки визначається як практичними задачами реформування, так і вимогами теорії. Слід зазначити, що прикладними, методологічними та методичними питаннями щодо вирішення проблем соціальної економіки та політики займалися відомі вітчизняні вчені: В.Я. Брич, С.Й. Вовканич, В.М. Гриньова, М.І. Долішній, Т.А. Заяць, С.М. Злупко, М.І. Карлін, Е.М. Лібанова, В.В. Онікієнко, В.І. Павлов, У.Я. Садова, Л.К. Семів, Л.Т. Шевчук та інші.

Проблеми регулювання системи соціального партнерства досліджувалися такими вченими, як В.І. Жуков, Г.В. Задорожний, А.В. Казановський, А.М. Колот, В.І. Комарницький, О.Ф. Новікова, О.В. Мірошніченко, Г.В. Осовий, В.В. Смолвик, С.Я. Українець та інші.

Між тим методологічне забезпечення і практичне використання механізму соціального партнерства в умовах ринкової економіки не отримали остаточного визначення. Все ще потребують вдосконалення економіко-статистичні методи аналізу та прогнозування розвитку системи соціального партнерства.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Проблематика дисертаційного дослідження узгоджується з основними напрямками державних соціально-економічних програм розвитку країни, а саме з Регіональною програмою соціально-економічного розвитку Волинської області до 2015 року. Дисертаційна робота пов'язана з науковими темами, що виконувались у Луцькому національному технічному університеті: “Механізми реалізації політики сталого розвитку регіону” (номер державної реєстрації 0106U000610), а також – у Національному університеті водного господарства та природокористування: “Реформування міжгалузевих відносин та оптимізація ресурсно-економічного і соціально-економічного облаштування регіонально-просторових систем” (номер державної реєстрації 0107U004180). Особистий

внесок здобувача полягає в удосконаленні механізму функціонування системи соціального партнерства на ринку праці регіону.

**Мета та завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретико-методологічних засад формування і розвитку системи соціального партнерства на ринку праці та розробка практичних рекомендацій ефективного механізму її регулювання на регіональному рівні. Відповідно до цієї мети були поставлені такі завдання:

- визначити суть і особливості соціального партнерства;
- систематизувати принципи та функції соціального партнерства залежно від рівня їх поширення та сфери застосування;
- узагальнити зарубіжний досвід соціального партнерства;
- дослідити інституційне забезпечення соціального партнерства в Україні;
- розкрити сучасний стан соціально-трудова відносин на ринку праці регіону;
- провести рейтингове оцінювання розвитку соціального партнерства в регіоні;
- вдосконалити методичні підходи моніторингу стану соціального партнерства на ринку праці регіону
- обґрунтувати стратегічні пріоритети розвитку соціального партнерства.
- розробити методику оцінювання рівня дієвості колективного договору на підприємстві;

*Об'єктом дослідження* виступають соціально-трудова відносини між найманими працівниками, роботодавцями та органами державного управління на регіональному ринку праці.

*Предметом дослідження* є теоретико-методологічні положення функціонування системи соціального партнерства на ринку праці регіону.

*Методи дослідження.* Теоретико – методологічною основою дисертаційної роботи є положення економічної теорії, соціальної економіки та політики, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених, нормативно-законодавчі акти України. У процесі дослідження було використано такі *методи наукового дослідження*: абстрактно-логічний для теоретичного узагальнення та формування висновків (розділ 1-3); аналогії для встановлення подібності явища з іншими вже вивченими (розділ 1-2); системного підходу для виявлення впливу окремих складових системи соціального партнерства на її поведінку в цілому (розділ 2, §2.2); таксономії для подання сукупності у вигляді однорідних груп; розрахункових показників і величин розсіювання для встановлення кількісних залежностей явищ і тенденцій їх розвитку; індексування для визначення зміни рівня показника в порівнянні з базою; простого групування для класифікації отриманої інформації за певною ознакою і обґрунтування її інтервалу (розділ 2, §2.2-2.3); тренду для визначення існуючої тенденції у досліджуваному явищі; графічний для наочного зображення досліджуваних процесів; комбінованого групування для класифікації отриманої інформації шляхом послідовного логічного розподілу сукупності за окремими групами ознак (розділ 2, §2.2-2.3; розділ 3, §3.1);

Інформаційну базу дисертаційного дослідження склали офіційні матеріали конвенцій Міжнародної організації праці; Державного комітету статистики України, законодавчі та нормативні акти України щодо регулювання ринку праці; звітні й оперативні дані Міністерства праці і соціальної політики; Національної тристоронньої соціально-економічної ради; Головного управління праці, соціальних питань та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи Волинської обласної державної адміністрації; матеріали науково-практичних конференцій, семінарів, симпозіумів, наукові публікації періодичних видань, особисті спостереження автора.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Результати виконаного дослідження в сукупності вирішують важливу наукову проблему – розвиток і поглиблення теоретико-методологічних засад соціального партнерства та вдосконалення процесів взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями та органами державного управління на регіональному ринку праці:

*уперше:*

- розроблено метод визначення ефективності реалізації угод соціального партнерства, сутність якого полягає в контролі за діяльністю соціальних партнерів, комплексній перевірці та оцінці колективного договору на відповідність сучасним вимогам організаційно-технічних, економічних і соціальних складових;

*удосконалено:*

- визначення поняття “соціальне партнерство“, яке розглядається як система взаємовідносин та співпраці між найманими працівниками (організаціями профспілок), з однієї сторони, роботодавцями та їх організаціями – з іншої, державою та місцевою владою – з третьої, з метою досягнення ними згоди, прийняття спільних рішень, укладання договорів, здійснення погоджених дій, формування соціального компромісу у сферах оплати та умов праці, запобігання страйкам та примирення сторін по вже існуючих конфліктних ситуаціях, дотримуючись при цьому культури партнерських відносин;

- систематизацію принципів та функцій соціального партнерства залежно від рівня їх поширення та сфери застосування. Сформовано дві групи принципів: загальні (необхідної і достатньої різноманітності, інституціоналізації, зворотного зв'язку, гнучкості, контролю) та специфічні (рівноправ'я учасників, реальності зобов'язань, активної ролі держави в розвитку системи соціального партнерства, балансу інтересів учасників, досягнення мінімального соціального стандарту, доповнення, комплектності). Виділено п'ять функцій: регулятивна, інноваційна, інтеграційна, компенсаційна та антиентропійна.

*набули подальшого розвитку:*

- методичні підходи до комплексної оцінки потенціалу соціального партнерства, до яких віднесено рейтингове оцінювання та графоаналітичне

моделювання, що може бути застосовано для здійснення постійного моніторингу та прогнозування розвитку соціально-трудова відносин у регіоні;

- стратегічні пріоритети розвитку соціального партнерства (розповсюдження та пропаганда ідеології, посилення впливу держави, профільне навчання персоналу, розвиток теоретичних та прикладних наукових досліджень, організація громадських заходів, формування нових та вдосконалення існуючих інституцій, співпраця з міжнародними організаціями, формування законодавчої бази, розвиток культури партнерських відносин, врахування регіональної специфіки), реалізація яких сприятиме росту ефективності соціально-трудова відносин на ринку праці регіону.

**Практичне значення одержаних результатів.** Висновки і пропозиції автора використані в процесі удосконалення нормативно-правової бази соціального партнерства, створення системи соціального захисту найманих робітників в організаціях Волинської області, що засвідчують відповідні довідки: Головного управління праці, соціальних питань та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи Волинської обласної державної адміністрації (№ 1887/12 від 22.06.09); Головного управління економіки Волинської обласної державної адміністрації (№ 568/08-15 від 05.06.2009); Територіальної державної інспекції праці у Волинській області (№ 609/02-2-01 від 07.07.09); Волинського обласного об'єднання організацій роботодавців (№ 101 від 12.08.09); Волинської обласної організації профспілки працівників соціальної сфери України (№ 56 від 11.06.2009); Відділення національної служби посередництва і примирення у Волинській області (№ 96 від 25.06.2009).

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення і результати дослідження обговорені і позитивно оцінені у виступах на таких науково-практичних і науково методичних конференціях: “Стратегія розвитку вітчизняних підприємств” (м. Тернопіль, 2003 р.), “Актуальні питання розвитку підприємництва, менеджменту та маркетингу в умовах трансформації економіки України” (м. Луцьк, 2004 р.), “Ефективне використання природно-ресурсного потенціалу як чинник оптимізації просторового розвитку регіонів” (м. Луцьк, 2004 р.), “Інтеграція країн з перехідною економікою у світовий економічний простір: стан і перспективи” (м. Львів, 2006 р.), “Сучасні проблеми інформатики в управлінні, економіці, освіті” (м. Київ – Світязь, 2006 р.), “Корпоративне управління в Україні: менеджмент, фінанси аудит” (м. Рівне, 2007 р.), “Сучасні проблеми інформатики в управлінні, економіці, освіті” (м. Київ – Світязь, 2007 р.), “Сучасні проблеми інформатики в управлінні, економіці, освіті” (м. Київ – Світязь, 2008 р.), “Інформаційна економіка: проблеми та шляхи розв’язання” (м. Стамбул, 2008 р.), “Сучасні проблеми інформатики в управлінні, економіці, освіті, екології” (м. Київ – Світязь, 2009 р.)

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторський підхід до проблеми соціального партнерства. Наукові положення, висновки і рекомендації, які виносяться на захист, одержані автором особисто і є його внеском у розвиток

економічної науки. З опублікованих у співавторстві наукових праць в дисертації використані тільки власні ідеї та розробки автора.

**Публікація результатів дослідження.** За результатами дисертаційного дослідження опубліковано 15 наукових праць у фахових виданнях (12 - одноосібно), що відображають основний зміст дисертаційної роботи, загальним обсягом 6,3 д.а., з яких особисто автору належить 5,7 д.а.

**Структура і обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг дисертації складає 219 сторінок, з них 153 сторінки основного тексту, який містить 12 таблиць, 18 рисунків. Список використаних джерел із 172 найменувань викладено на 17 сторінках, 7 додатків на 49 сторінках.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі “**Теоретико-методологічні основи формування соціального партнерства**” розглянуто сутність та значення соціального партнерства на ринку праці, визначено концептуальні засади формування системи соціального партнерства, проаналізовано зарубіжний досвід соціального партнерства.

Соціальне партнерство виступає найбільш ефективним засобом соціально-трудових відносин, який забезпечує баланс в реалізації інтересів суб’єктів соціально-трудових відносин, соціальний консенсус, протидіє появі конфліктів, дискримінації та патерналізму. Саме тому поняття соціального партнерства визначається як система взаємовідносин та співпраці між найманими працівниками (профспілками), роботодавцями (їх федераціями) та органами державної влади з метою досягнення ними згоди, прийняття спільних рішень, укладання договорів, здійснення погоджених дій, формування соціального компромісу у сферах оплати та умов праці, запобігання страйкам та примирення сторін при наявності конфліктних ситуацій, дотримуючись при цьому культури партнерських відносин.

Таке визначення відмінне від думки інших авторів і має особливе значення, оскільки, по-перше, визначає соціальне партнерство саме у сфері соціально-трудових відносин, конкретизує сторони партнерських відносин та їх цілі; по-друге, формує його комплексно, беручи до уваги характеристики суб’єктів, принципи їх взаємодії, форми співіснування; по-третє, враховує культуру партнерських відносин; по - четверте вказує сфери у яких повинен досягатись соціальний компроміс.

Визнаною формою реалізації мети соціального партнерства є укладання генеральної, регіональних, галузевих та корпоративних угод. В них враховуються соціальні, економічні та інтелектуальні інтереси соціальних партнерів щодо розвитку національної економіки, регіональної соціально-економічної політики, соціального забезпечення найманих працівників, формування корпоративного достатку. Для побудови системи партнерських відносин сторони вносять трудові, фінансові, інформаційні ресурси, при цьому

кожна з них прагне отримати власні результати спільної праці. Найманих працівників цікавить підвищення рівня та своєчасність виплати заробітної плати, виконання соціальних гарантій, безпечні умови праці, можливість професійного зростання; роботодавців - збільшення продуктивності праці, підвищення рівня якості продукції, зниження плинності кадрів; державі необхідні стабільний розвиток суспільства, зниження кількості конфліктних ситуацій, забезпечення гарантій захисту інтересів суб'єктів соціального партнерства. Схема функціонування та взаємодії елементів соціального партнерства представлена на рис. 1.

Розроблені концептуальні засади формування системи соціального партнерства передбачають систематизацію її принципів та функцій залежно від рівня їх поширення та сфери застосування. Сформовано дві групи принципів: загальні (необхідної і достатньої різноманітності, інституціоналізації, зворотного зв'язку, гнучкості, контролю) та специфічні (активної ролі держави в розвитку системи соціального партнерства, балансу інтересів учасників, мінімального соціального стандарту, доповнення, комплектності). Виділено п'ять функцій: регулятивна, інноваційна, інтеграційна, компенсаційна та антиентропійна, що повністю розкривають суть системи соціального партнерства, показують взаємозв'язок процесів що в ній відбуваються. Такий підхід дає можливість враховувати специфіку колективних переговорів, забезпечити баланс інтересів сторін учасників.

Зарубіжний досвід засвідчує високий ступінь розвитку системи соціального партнерства. Так, у Німеччині має місце виконавча дисципліна на всіх рівнях соціального партнерства; Франції - держана ініціатива в переговорному процесі та чітка регламентація законодавством прав і обов'язків сторін соціального партнерства, мінімальних гарантій, які вони повинні забезпечити; Швеції – діяльність Трудового суду, яка є революційним кроком у напрямку розв'язання трудових конфліктів; Японії – пожиттєвий найм, ставлення до працівника як до найвигіднішої інвестиції; Польщі – права роботодавців та профспілок на законодавчу ініціативу, вимогу підтверджувати соціальними партнерами свій представницький статус; Латвії – обов'язковість виконання, прийнятих радою соціального партнерства, рішень тощо.

Дослідження показало, що в нашій країні сторони сучасного переговорного процесу використовують різноманітні засоби впливу на опонентів (психологічний тиск, підкуп, провокація, погрози, створення адміністративних бар'єрів), що негативно впливає на переговорний процес та відбивається на об'єктивності кінцевого результату.

В той же час культура соціального партнерства передбачає врахування факторів, що сприяють партнерським відносинам та таких, що призводять до зворотного ефекту. Якщо під час переговорів сторони проявляють себе толерантними, вислуховують думку опонента, з розумінням ставляться до його проблем та вимог, це суттєво сприятиме створенню доброзичливого психологічного клімату під час ведення дискусії та в кінцевому випадку позитивно вплине на результат (рис. 2).



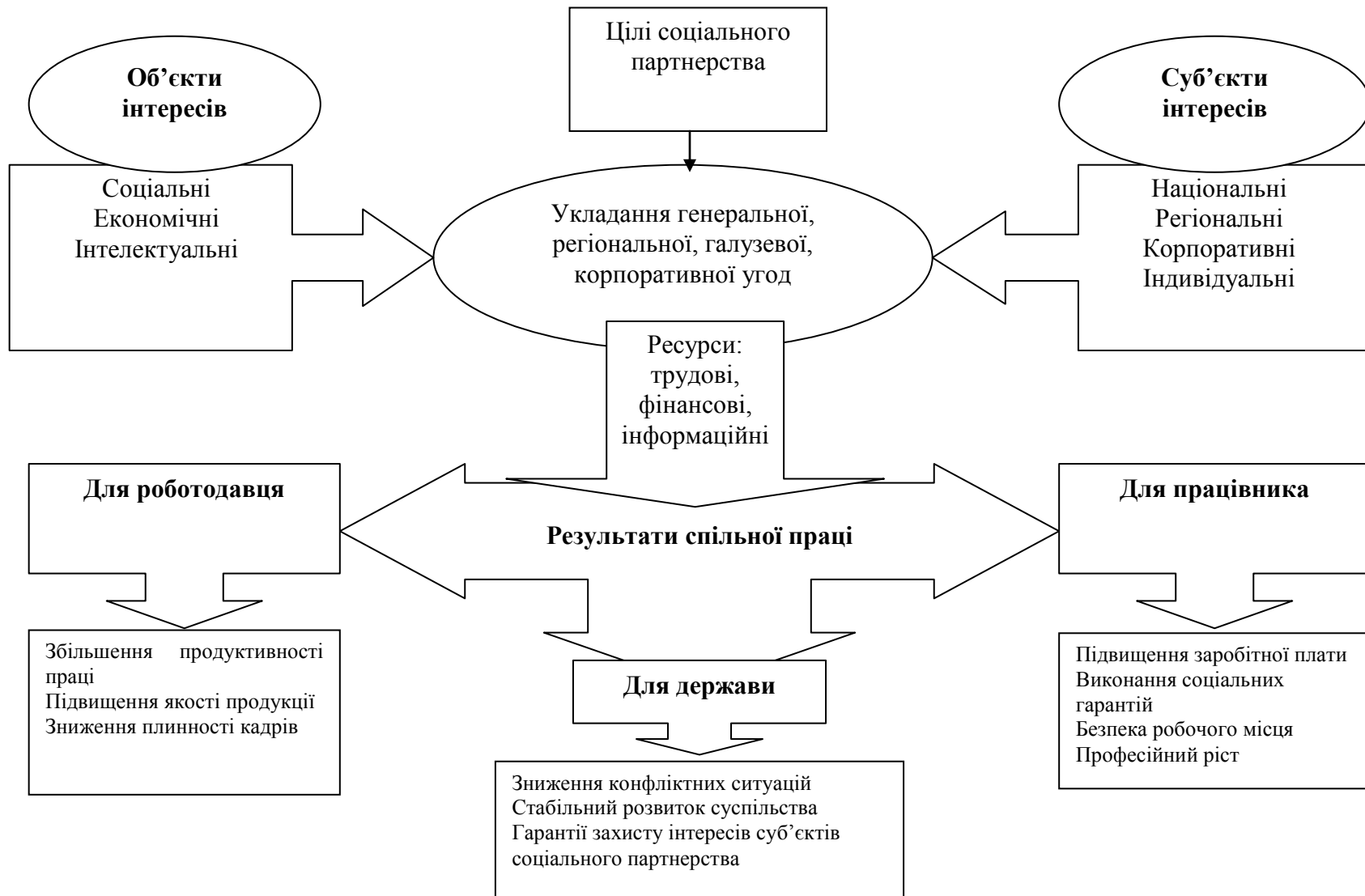
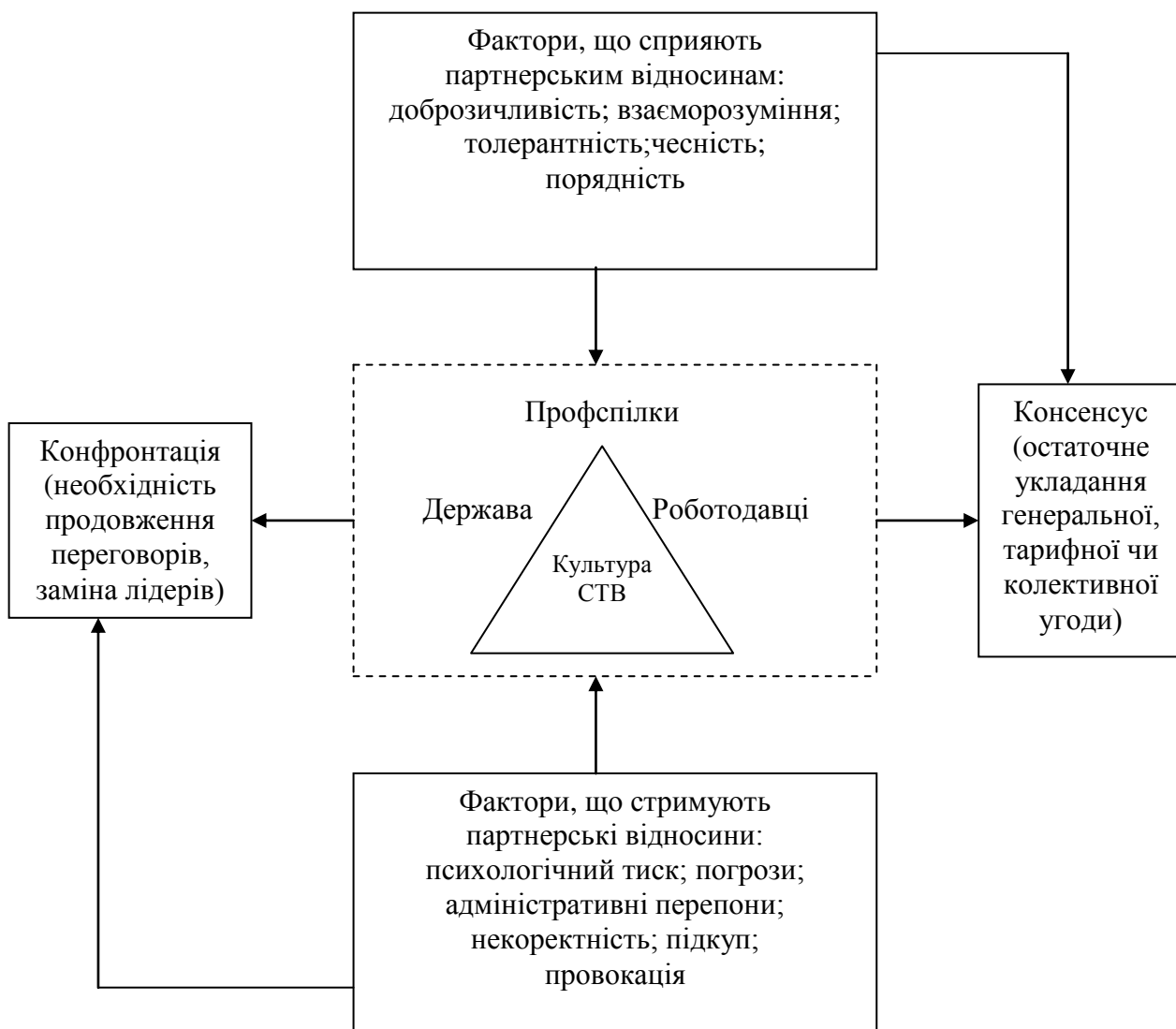


Рис. 1 – Схема функціонування та взаємодії елементів соціального партнерства



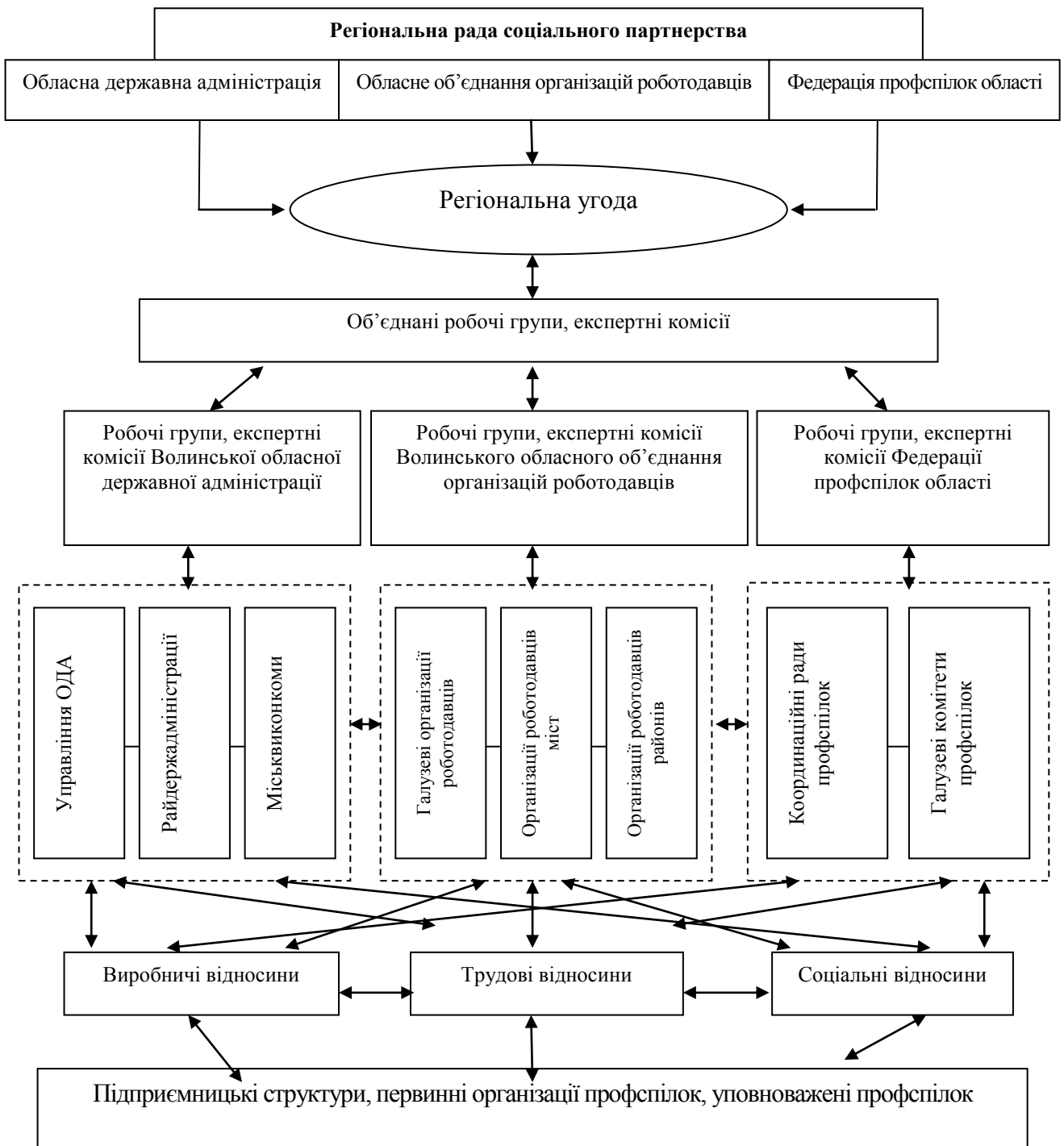
**Рис. 2 – Фактори впливу на культуру партнерських відносин**

У другому розділі “**Особливості функціонування національної системи соціального партнерства**” розкрито інституційне забезпечення соціального партнерства в Україні, проведено аналіз розвитку соціально-трудова відносин на ринку праці регіону, здійснено рейтингову оцінку потенціалу соціального партнерства.

До інституцій соціального партнерства в Україні відноситься Національна тристороння соціально-економічна рада. В областях України створені регіональні тристоронні соціально-економічні ради, що утворюються з представників обласних державних адміністрацій, федерацій профспілок області, обласних об'єднань організацій роботодавців. Головною метою їх діяльності є розробка на підприємствах угод про соціальне партнерство та контроль за її виконанням. Соціальне партнерство передбачає включення в систему трудових відносин важелів соціального захисту та соціальних гарантій для найманих працівників з боку як роботодавців, так і держави. Умови та

правила такої взаємодії закріплюються угодами про соціальне партнерство на рівні підприємства, галузі, держави.

Цей процес є тривалим та складним, оскільки саме в угоді прописуються основні соціально-економічні показники, що є предметом конфлікту між соціальними партнерами. Під час роботи над регіональною угодою створюються об'єднані робочі групи, експертні комісії Волинської обласної державної адміністрації, Волинського обласного об'єднання організацій роботодавців, Федерації профспілок області (рис. 3).



**Рис. 3 – Схема функціонування регіональної ради соціального партнерства у Волинській області**

Процедура переговорного процесу передбачає, що кожна зі сторін формує свої пропозиції, які проходять узгодження з управліннями обласної державної адміністрації, райдержадміністраціями, міськвиконкомом, галузевими організаціями роботодавців, організаціями роботодавців міст та районів, координаційними радами профспілок, галузевими комітетами профспілок. Формуються не тільки соціально-економічні показники, але й межі поступок суб'єктів взаємодії. Члени регіональної ради перебувають у постійних соціально-економічних та виробничих зв'язках з підприємствами, бізнесовими структурами, первинними організаціями профспілок. Проект регіональної угоди вноситься на засідання регіональної тристоронньої соціально-економічної ради лише після попереднього його узгодження Об'єднаною робочою групою.

В процесі дослідження особливу увагу акцентовано на динаміку ключових показників, які характеризують результати роботи соціальних партнерів: рівень оплати праці; заборгованість з виплати заробітної плати; використання робочого часу; охорона праці; зайнятість населення. Так, середня заробітна плата працівників на території Волинської області впродовж останніх років є однією з найнижчих в країні, у 2008 році вона становила лише 76,5% до середнього рівня в економіці України.

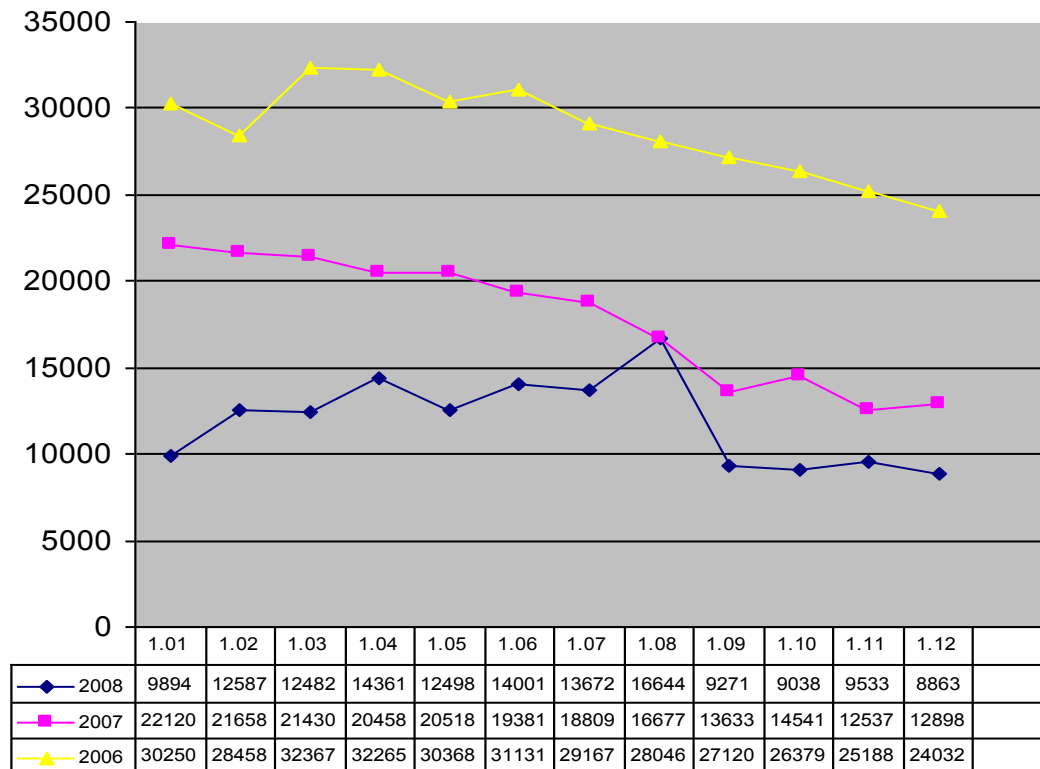
Однією з найгостріших проблем в нашій державі залишається заборгованість із виплати заробітної плати. Слід зазначити, що в регіоні поліпшився стан з її фінансування. Так, у 2008 році відповідно до 2007 року загальна сума заборгованості зменшилась на 26,1%, а в сільському господарстві – на 67,6 %. Станом на 1 січня 2009 року вона становила 7,3 млн. грн. У загальній структурі боргу 52,5 % припадає на економічно активні підприємства, 19,7 % - на підприємства - банкрути, 27,8 % - на економічно неактивні підприємства (рис. 4).

В досліджуваному регіоні рівень використання робочого часу на підприємствах суттєво не змінився, однак спостерігається стійка тенденція щодо його збільшення. Так, у 2005 році він становив 72,6 %; у 2006 році – 75,4%; у 2007 році – 79,9 %; у 2008 році – 82,8 %. Дана динаміка позитивно відображається на рості продуктивності праці у регіоні.

Ринок праці характеризують наступні тенденції: обсяги вивільнення працівників не перевищили показник попереднього року (упродовж 2008 р. з підприємств, установ та організацій області через скорочення штату звільнилось 2916 працівників, що на 14,4 відсотків менше, ніж у минулому році); зросла чисельність економічно активного населення працездатного віку, знизився рівень його безробіття (віком з 15 до 70 років з 10,5% до 9,0%, з них працездатного віку з 11,1% до 9,0%); зросли можливості мешканців області знайти роботу, у тому числі за сприяння служби зайнятості.

Для постійного моніторингу та прогнозування соціально-трудова відносин у регіоні запропоновано здійснювати комплексну оцінку реального потенціалу соціального партнерства за допомогою методів рейтингової оцінки та графоаналітичного моделювання. При цьому базою для рейтингової оцінки стану та рівня використання соціального потенціалу виступають не суб'єктивні

думки експертів, притаманні більшості інших методик оцінювання, а найвищі результати, досягнуті в кращих адміністративних районах області.



**Рис. 4 – Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у Волинській області за 2006-2008 роки ( тис. грн.)**

Запропонована методика оцінки розвитку системи соціального партнерства та її окремих складових дозволяє проводити територіальні і динамічні порівняння, виявляти резерви раціоналізації переговорного процесу та підвищення ефективності взаємодії суб'єктів соціального партнерства, і може використовуватися з метою прогнозування соціально-трудових відносин у регіоні.

У третьому розділі **“Основні напрями забезпечення розвитку соціального партнерства на регіональному рівні”** запропоновані стратегічні пріоритети розвитку соціального партнерства та засоби їх реалізації, вдосконалено моніторинг соціального партнерства на ринку праці регіону, розроблено методика оцінювання колективного договору на підприємстві.

Формування та впровадження концептуальних засад вдосконалення механізмів функціонування соціального партнерства та створення ефективної системи соціально-трудових відносин встановлює необхідність визначення стратегічних пріоритетів розвитку соціальної взаємодії. До основних з них можна віднести: формування законодавчої бази; розвиток теоретичних та прикладних наукових досліджень; навчання персоналу; формування нових та вдосконалення існуючих інституцій соціального партнерства; посилення впливу держави на розвиток і вдосконалення партнерських відносин;

розповсюдження та пропаганда ідеології соціального партнерства; співпраця з міжнародними організаціями; врахування регіональної специфіки; розвиток культури партнерських відносин, організація громадських заходів.

Ефективність запропонованої стратегії залежить не тільки від кількості задіяних трудових, фінансових, інформаційних ресурсів, а й від її комплексної реалізації та часового лагу. Не врахування будь-якого пріоритету призведе до гальмування інших, або до повного провалу стратегії. Важливим є синхронне здійснення розроблених заходів, недопустимо розвивати один напрямок інтенсивніше за інші. Лише одночасна реалізація усіх стратегічних пріоритетів дасть змогу досягти синергетичного ефекту і сформувати ефективну систему соціального партнерства як в масштабах країни, так і регіону.

Для ведення постійного моніторингу соціального партнерства на ринку праці регіону задіяна сукупність критеріїв, кожен з яких характеризує індивідуальну ознаку системи соціального партнерства. Дані критерії одночасно є елементом загальної властивості, що робить можливим обчислення інтегрального показника, який відображає напрямок розвитку системи соціального партнерства, показує його динамічні зміни та дає можливість спрогнозувати майбутні тренди.

Проведений аналіз регіональних угод свідчить, що вони є соціально-орієнтованими і містять правові норми, які спрямовані на забезпечення соціальних гарантій, продуктивної зайнятості, підвищення стимулюючої ролі заробітної плати, поліпшення умов праці, зменшення виробничого травматизму, покращення відпочинку працівників, проте потребують доопрацювання.

В дисертації сформовані пропозиції до проекту Регіональної угоди і визначені конкретні зобов'язання суб'єктів соціального партнерства, зокрема: сприяти залученню коштів міжнародних фінансових організацій для підтримки програм та проектів щодо соціально-економічного розвитку регіону; поновити склад тендерного комітету, включивши до нього представників від обласного об'єднання організацій роботодавців та федерації профспілок області; проводити конкурс "Кращий роботодавець року", та інші огляди - конкурси, спрямовані на підвищення ефективності господарського комплексу області; підвищити ефективність колективно-договірного регулювання трудових відносин; забезпечити участь представників профспілок у робочих органах, комісіях, радах тощо, які відстежують та вирішують питання захисту соціально-економічних та соціально-трудова прав і гарантій населення регіону; вживати заходів щодо захисту прав та інтересів жінок; здійснювати поточний систематичний контроль тощо.

Регіональна угода повинна передбачити можливість збільшення витрат з оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт і послуг та збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату, вищу за розмір прожиткового мінімуму. Враховуючи існуючі проблеми щодо забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, необхідно прийняти рішення про зобов'язання сторін у ході колективно-договірної кампанії сприяти визначенню в колективних договорах обсягів професійного навчання працівників, а також

його фінансового забезпечення відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства.

Запропонована методика оцінки колективного договору передбачає комплексну його перевірку на відповідність організаційно-технічним, економічним і соціальним критеріям, з метою виявлення резервів росту продуктивності праці, покращення використання всіх видів ресурсів, недопущення встановлення умов праці, що не відповідають вимогам і нормам чинного законодавства.

Оцінка колективного договору проводиться на основі розрахунку організаційно-технічного і соціально-економічного рівня умов праці колективу підприємства. Спеціальна комісія заповнює атестаційну карту, співставляючи фактичні показники, що характеризують економічні, технічні, організаційні та соціальні умови працівників, з нормативними і приймає рішення про якісну оцінку колективного договору. З усіх елементів аналізу, що отримали оцінку 0, комісія вносить в акт атестації пропозиції щодо вдосконалення колективного договору (табл. 1).

**Таблиця 1**

**Карта оцінювання колективного договору УДПЗ “Укрпошта”**

Фактори та елементи		Значення	Оцінка	Фактори та елементи		Значення	Оцінка
1	2	3	4	5	6	7	8
К <sub>1</sub> – планування трудового процесу	К <sub>1-1</sub>	0,25	0,25	К <sub>2</sub> – система оплати праці	К <sub>2-1</sub>	0,25	0,25
	К <sub>1-2</sub>	0,25	0,25		К <sub>2-2</sub>	0,25	0,25
	К <sub>1-3</sub>	0,25	0,25		К <sub>2-3</sub>	0,25	0,25
	К <sub>1-4</sub>	0,25	0,25		К <sub>2-4</sub>	0,25	0,25
К <sub>3</sub> – режим праці та відпочинку	К <sub>3-1</sub>	0,25	0,25	К <sub>4</sub> – умови та охорона праці	К <sub>4-1</sub>	0,25	0,25
	К <sub>3-2</sub>	0,25	0,25		К <sub>4-2</sub>	0,25	0,25
	К <sub>3-3</sub>	0,25	0,25		К <sub>4-3</sub>	0,25	0,25
	К <sub>3-4</sub>	0,25	0,25		К <sub>4-4</sub>	0,25	0,25
К <sub>5</sub> – організація оздоровлення, медичного обслуговування	К <sub>5-1</sub>	0,25	0,25	К <sub>6</sub> – забезпечення продуктивної зайнятості	К <sub>6-1</sub>	0,25	0,25
	К <sub>5-2</sub>	0,25	0,25		К <sub>6-2</sub>	0,25	0
	К <sub>5-3</sub>	0,25	0		К <sub>6-3</sub>	0,25	0,25
	К <sub>5-4</sub>	0,25	0,25		К <sub>6-4</sub>	0,25	0,25
К <sub>7</sub> – соціальні гарантії	К <sub>7-1</sub>	0,25	0,25	К <sub>8</sub> – соціальна активність колективу	К <sub>8-1</sub>	0,25	0,25
	К <sub>7-2</sub>	0,25	0,25		К <sub>8-2</sub>	0,25	0,25
	К <sub>7-3</sub>	0,25	0,25		К <sub>8-3</sub>	0,25	0,25
	К <sub>7-4</sub>	0,25	0,25		К <sub>8-4</sub>	0,25	0
К <sub>9</sub> – гарантії діяльності профспілкової організації	К <sub>9-1</sub>	0,25	0,25	К <sub>10</sub> – Контроль за виконанням домовленостей	К <sub>10-1</sub>	0,25	0,25
	К <sub>9-2</sub>	0,25	0,25		К <sub>10-2</sub>	0,25	0,25
	К <sub>9-3</sub>	0,25	0,25		К <sub>10-3</sub>	0,25	0,25
	К <sub>9-4</sub>	0,25	0,25		К <sub>10-4</sub>	0,25	0,25

Апробація запропонованої методики оцінювання колективного договору на УДППЗ “Укрпошта” дозволила дійти висновку про високий рівень його розроблення та втілення в життя. Це свідчить про значний ступінь соціального захисту працівників, наявність широкого спектру додаткових пільг та преференцій, безпечні умови праці, стабільний режим роботи, гарантований відпочинок.

Запропонована методика оцінювання колективного договору є універсальна і може застосовуватися на підприємствах усіх форм власності, незалежно від профілю їх діяльності, буде корисною як працівникам профспілкового комітету, так і держаним службовцям, які займаються аналізом змісту колективних угод та їх реєстрацією. Для представників роботодавців вона служить орієнтиром щодо мінімальних соціальних гарантій, що необхідно надавати працівникам на виробництві. Методика дає можливість не тільки проаналізувати та оцінити вже укладені колективні договори, визначити їх недоліки, запропонувати заходи по вдосконаленню, а й одночасно є посібником для створення нових колективних угод що відповідають сучасним реаліям договірному процесу.

## ВИСНОВКИ

У дисертації обґрунтована необхідність вирішення актуального науково-практичного завдання щодо забезпечення ефективності функціонування системи соціального партнерства як інструменту підвищення результативності переговорного процесу між найманими працівниками, роботодавцями та органами державного управління на регіональному ринку праці. Основні наукові та прикладні результати, а також рекомендації з їх використання полягають у наступному:

1. Соціальне партнерство виступає фактором сталого поступального розвитку громадянського суспільства як гармонійної цілісної системи. Воно має значний потенціал для всебічного застосування у практиці соціально-трудових відносин, є чинником покращення ефективності державного управління, сприяє вдосконаленню демократичних механізмів у суспільстві. Розвиток соціального партнерства забезпечує взаємодію громадських інституцій із органами державного управління, є оптимальним способом побудови соціальної держави, гарантує перехід від політичної конфронтації до дискусії та співробітництва, забезпечує консолідацію суспільства тощо.

2. Подані в дисертації концептуальні засади формування соціального партнерства свідчать, що запропоновані принципи партнерських відносин окремо один від одного практично не застосовуються. На усіх рівнях, як на регіональному, так і на загальнодержавному, у визначений проміжок часу і за наявних умов формуються моделі соціально-трудових відносин, що поєднують їх ознаки. Механізм виконання функцій соціального партнерства може видозмінюватись в залежності від ступеня складності конфлікту, готовності



сторін до його розв'язання, можливості йти на поступки заради досягнення компромісу.

3. Покращення культурного рівня системи соціального партнерства вимагає тривалого поступального розвитку. Однак вже сьогодні необхідно здійснювати перші дії в цьому напрямку: проводити агітаційну політику, редагувати навчальні та виховні програми, піднімати культурний та просвітницький рівень суспільства в цілому, впроваджувати передовий досвід європейських країн, який сприятиме розвитку ділового менеджменту, дасть можливість підняти на новий рівень систему соціального партнерства в Україні та створити правову, соціальну державу.

4. Процеси інституціоналізації соціального партнерства відбуваються одночасно з розвитком громадянського суспільства, є його невід'ємним елементом. Проблеми формування інституцій соціального партнерства на ранніх етапах його становлення в державі були спричинені нераціональним співвідношенням приватної та державної власності на засоби виробництва, відсутністю професійних роботодавців та їх об'єднань, труднощами трансформації профспілок, неупорядкованим розвитком ринкових взаємостосунків, необізнаністю працівників щодо можливостей відстоювання своїх інтересів, низьким рівнем політичної культури. Кількість укладених генеральних, галузевих, регіональних і колективних угод свідчить про розвиток системи соціального партнерства на засадах трипартизму.

5. Комплексна оцінка соціального партнерства потребує застосування системи показників, що характеризують різноманітні процеси розвитку соціально-трудова відносин. Серед них слід використовувати лише ті, що найбільш повно висвітлюють усі зміни та результати соціального партнерства, є легкодоступними, загальноприйнятими та широко використовуються у статистиці. Методика оцінки потенціалу соціального партнерства в регіоні передбачає застосування комплексного підходу, що дозволяє здійснювати адміністративно-структурні та динамічні порівняння, визначати наявні резерви прискорення переговорного процесу і покращення результативності взаємодії соціальних партнерів, дає можливість здійснювати прогнозування розвитку соціально - трудових відносин.

6. Кінцевим елементом співпраці соціальних партнерів, що відображає результат переговорного процесу є регіональна угода. Її вдосконалення позитивно вплине на розвиток соціально-трудова відносин у регіоні, значно підвищить продуктивність праці, трудову активність, активізує підприємництво, а також упровадження надійних механізмів дотримання підприємствами всіх форм власності правових гарантій, що надаються найманим працівникам, у тому числі своєчасній і повній оплаті праці, соціальному страхуванню, охорони праці.

7. З метою усунення недоліків роботи суб'єктів соціального партнерства необхідно: органам державної влади сформулювати та законодавчо затвердити нормативно-правові акти щодо регулювання переговорних процесів, порядку укладання угод різних рівнів та контролю за виконанням прийнятих сторонами зобов'язань, передбачити відповідальність соціальних партнерів у разі не

виконання прийнятих на себе зобов'язань; профспілкам удосконалити систему захисту прав найманих працівників, забезпечуючи їх трудову та соціальну мотивацію; організаціям роботодавців створити розгалужену мережу своїх представництв на регіональному рівні, які будуть підзвітні єдиній центральній організації.

8. Аналіз зарубіжного досвіду соціального партнерства, розробок вітчизняних вчених дозволив виявити найбільш результативні методи (методики) і механізми регулювання системи соціального партнерства. Впровадження яких дасть змогу створити в Україні соціально орієнтовану ринкову економіку, підтримувати сталий розвиток суспільства, забезпечити належний рівень соціального захисту, досягти соціального консенсусу, що можливо лише за умови толерантного діалогу між найманими працівниками, роботодавцями та органами державного управління, злагодженої їх співпраці на організаційному та законодавчому рівнях.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### У наукових фахових виданнях:

1 Колосок А.М. Стан та стратегія розвитку регіонального ринку праці/ Павлов В.І., Колосок А.М. // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: [зб. наук. праць]. - Луцьк: Настир'я, 2002. - Випуск VIII.– №3. – с. 22 - 29. (Сер.: Зайнятість, праця та соціальна інфраструктура) [*Особистий внесок - проведено аналіз ринку праці Волинської області та визначено чинники, що обумовлюють його розвиток*].

2 Колосок А.М. Умови та правила соціального партнерства / Колосок А.М.// Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: [зб. наук. праць]. - Луцьк: Настир'я, 2004. – Випуск X.– № 3-4. – с. 213 – 220.

3 Колосок А.М. Соціальний захист населення як показник результативності соціального партнерства / Побурко Я.О., Колосок А.М. // Економічні науки: [зб. наук. праць]. - Луцьк: ЛДТУ, 2005. – Випуск II. – №6 – с.5-15. (Сер.: Економіка та менеджмент). [*Особистий внесок - сформовані пріоритетні напрями діяльності органів виконавчої влади і місцевого самоврядування щодо вдосконалення соціального захисту населення*].

4 Колосок А. М. Методичні основи інформаційного забезпечення оцінювання розвитку соціально-трудового партнерства у Волинській області/ Колосок А. М. // Актуальні проблеми економіки. – 2005. - №10. – с. 123 – 132.

5 Колосок А.М. Механізм та пріоритетні напрямки вдосконалення соціального партнерства/ Колосок А.М., Олієвська М.Г. // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: [збір. наук. праць].- Рівне: НУВГП, 2005. - Випуск XI. – №3. - с.68-77. (Сер.: Зайнятість та соціальна інфраструктура). [*Особистий внесок - розроблена модель механізму управління*]

*соціально-економічним розвитком в регіоні за допомогою соціального партнерства].*

6 Колосок А.М. Чинники розвитку та фактори перешкод формування соціально-трудового партнерства в регіоні/ Колосок А.М. // Економіка: проблеми теорії та практика: [збір. наук. праць]. –Дніпропетровськ: ДНУ, 2006.– Випуск 213. – с. 1212-1220.

7 Колосок А. М. Функціонування системи соціально-трудового партнерства / Колосок А. М. // Актуальні проблеми економіки. – 2006. - №10. – с. 91 – 100.

8 Колосок А.М. Соціальне партнерство в корпоративному управлінні/ А.М. Колосок // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: [зб. наук. праць]. - Рівне: НУВГП, 2006. - Випуск XII. – №3. - с.103-108. (Сер.: Інтеграція та інноваційна трансформація).

9 Колосок А. М. Засади розвитку соціально-трудового партнерства/ Колосок А. М. // Науковий вісник Волинського державного університету імені Лесі Українки. – 2007. - № 12. – с. 46-51.

10 Колосок А. М. Соціально-трудове партнерство як елемент договірною процесу/ Колосок А. М. // Актуальні проблеми економіки. – 2007. - №12. – с. 76 – 83.

11 Колосок А. М. Зарубіжний досвід соціально-трудового партнерства та проблеми його впровадження в Україні/ А. М. Колосок // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: [збір. наук. праць].- Рівне: НУВГП, 2007. - Випуск XIII. – №2. - с.135-148. (Сер.: Зайнятість, праця та соціальна інфраструктура).

12 Колосок А. М. Соціальне страхування в контексті становлення соціального діалогу/ Колосок А. М. // Актуальні проблеми економіки. – 2008. - №3. – с. 129 – 135.

13 Колосок А. М. Взаємодія соціальних партнерів при управлінні страховими процесами / Колосок А. М. // Актуальні проблеми економіки. – 2008. - №10. – с. 252 – 259.

14 Колосок А. М. Економічні аспекти функціонування соціально -трудового партнерства/ А. М. Колосок // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: [збір. наук. праць]. – Рівне: НУВГП, 2007. - Випуск XIII.– № 1. - с.137-154. (Сер.: Зайнятість, праця та соціальна інфраструктура).

15 Колосок А.М. Інституційне забезпечення соціального партнерства / Колосок А.М. // Актуальні проблеми економіки. - 2009. - № 10. - С. 74-79.

#### **В інших виданнях:**

16 Колосок А.М. До питання розвитку соціального партнерства в Україні/ Колосок А.М. // Стратегія розвитку вітчизняних підприємств: Матеріали науково-практичної конференції, 23-24 жовтня 2003 р. - Тернопіль: Видавничий центр академії народного господарства, 2003. – с. 109-113.

17 Колосок А.М. Соціальне партнерство в Україні/ Колосок А.М. // Інтеграція країн з перехідною економікою у світовий економічний простір: стан і перспективи: Матеріали міжнародної наукової конференції, 13-14 травня 2005 р. - Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2005. – с. 166-167.

18 Колосок А.М., Даниленко С.О. Соціальне партнерство в корпоративному управлінні/ Колосок А.М., Даниленко С.О. // Корпоративні відносини та фінансово-інвестиційні інтереси корпорацій: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 4-5 травня 2006 р. – Рівне: Видавничий центр НУВГП, 2006. – с. 120-122.

### АНОТАЦІЯ

**Колосок А.М. Становлення системи соціального партнерства на ринку праці регіону. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07. – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика/ Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів, - 2009.

В дисертації розглянуто сутність та значення соціального партнерства на ринку праці, визначено концептуальні засади формування системи соціального партнерства, проаналізовано зарубіжний досвід соціального партнерства та охарактеризовано особливості і проблеми його впровадження в національній економіці.

Розкрито інституційне забезпечення соціального партнерства в Україні, проведено аналіз соціально-трудових відносин на ринку праці регіону, здійснено рейтингову оцінку розвитку соціального партнерства в регіоні.

Запропоновано стратегічні пріоритети розвитку соціального партнерства та засоби їх реалізації, вдосконалено моніторинг соціального партнерства на ринку праці регіону, розроблено методика оцінювання колективного договору на підприємстві.

Ключові слова: моніторинг, соціально-трудові відносини; система соціального партнерства; генеральна угода; пріоритети розвитку соціального партнерства; регіональна угода; механізм соціального партнерства; колективний договір.

### АННОТАЦИЯ

**Колосок А.М. Становление системы социального партнерства на рынке труда региона. – Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07. – Демография, экономика труда, социальная экономика и политика/ Институт региональных исследований НАН Украины. – Львов, 2009.

В диссертации рассмотрена сущность и значение социального партнерства на рынке труда, сформулировано собственное его понимание как научной категории; исследовано механизм взаимодействия элементов социального партнерства; доказано, что эффективное развитие системы социального партнерства невозможно без развития культуры партнерских

отношений; выделены субъекты и объекты социального партнерства, указаны их интересы.

В диссертационном исследовании раскрыты концептуальные основы формирования системы социального партнерства, систематизированы принципы и функции в зависимости от уровня их распространения и области применения, разработана их классификация; проанализирован зарубежный опыт социального партнерства в ведущих странах мира и охарактеризованы особенности и проблемы его внедрения в национальную экономику.

Обосновано институциональное обеспечение социального партнерства в Украине, охарактеризована деятельность национального трехстороннего социально-экономического совета, объединения организаций работодателей, общего представительского органа профсоюзов. Проведен анализ социально-трудовых отношений на рынке труда региона относительно уровня оплаты труда, задолженности по выплате заработной платы, использования рабочего времени, охраны труда, занятости населения; осуществлена рейтинговая оценка развития социального партнерства в регионе, разработана графоаналитическая модель диагностики.

Предложены стратегические приоритеты развития социального партнерства (распространение и пропаганда идеологии, усиление влияния государства, профильное обучение персонала, развитие теоретических и прикладных научных исследований, организация общественных мероприятий, формирование новых и совершенствование существующих институций, сотрудничество с международными организациями, формирование законодательной базы, развитие культуры партнерских отношений, учет региональной специфики), реализация которых будет способствовать росту эффективности социально-трудовых отношений на рынке труда региона.

Усовершенствован мониторинг социального партнерства на рынке труда региона, разработана методика оценивания коллективного договора предприятия на соответствие организационно-техническим, экономическим и социальным критериям.

Ключевые слова: мониторинг, социально-трудовые отношения; система социального партнерства; генеральное соглашение; приоритеты развития социального партнерства; региональное соглашение; механизм социального партнерства; коллективный договор.

#### ANNOTATION

**Kolosok A. M. Becoming of social partnership on a labour market of region. – Manuscript.**

Dissertation for acquiring the scientific degree of the candidate of the economic sciences under the specialty 08.00.07 - Demography, Economics of Labour, Social Economics and Policy/ – Institute of regional researches of the National Academy of Sciences of Ukraine. – Lviv, 2009.

The thesis touches upon the role and meaning of social partnership at the labour market. We determine the background of formation of the social partnership system,

we analyze the foreign experience and characterize the peculiarities and problems of its introduction in national economics.

The institutional providing of social partnership in Ukraine is described in our thesis. We analyzed the social- labour relations at the labour - market of the region, and estimated the rating of social partnership development.

The strategic priorities of social partnership development and the facilities of its realization are offered. The monitoring of social partnership at the labour market of the region is improved. The method of evaluation of the enterprise collective agreement is developed.

Key words: monitoring, social labour relations, system of social partnership, general agreement, the priorities of social partnership development, regional agreement, mechanism of social partnership, collective agreement.

Підписано до друку 14.10.2009  
Формат 60x90/16. Папір офсетний.  
Друк на різнографі. Умовн. друк. арк. 0,9.  
**Тираж 100 примірників**

---

Роздруковано в КМПП «Зоря-плюс»  
м. Луцьк, вул. Суворова, 20.