

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВИ, РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРОФСПЛОК В РАМКАХ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

І.В. Довгаль

к.е.н., доцент, ДВНЗ "Криворізький національний університет"

Одним з головних учасників соціального діалогу є держава, яка з одного боку, зацікавлена в соціальному діалозі як процесі, що сприяє демократичному розвитку суспільства. Даний процес, в рамках міжнародного демократичного співтовариства підвищує рейтинг держави та доступ до міжнародних економічних та правових ресурсів, які конвертують своєрідний неформалізований демократичний рейтинг держави в її міжнародний імідж.

З іншого боку, держава сама приймає активну участь в процесі соціального діалогу. По-перше, вона встановлює первинні правила ведення соціального діалогу. По-друге, вона є учасником соціального діалогу через те, що вона є найбільшим роботодавцем країни. Для того, щоб краще розібратися в питанні впливу держави на соціальний діалог треба проаналізувати природу держави та її функціональний набір.

На думку Н. Савельєва поняття про багатомірність держави зіштовхується з поточною політичною практикою її примітивізації й спрощення до якогось простого принципу [1]. Окремі дослідники та політики намагаються спростити набір функцій соціального інституту держави, звівши його до словесної формули, наприклад, правова держава, соціальна держава, тощо. На наш погляд, пряма інтерпретація у відповідності до зазначених тез є занадто спрощеною, більш того, спробами відповідного тлумачення, продукується певна міфотворчість, що в кінцевому рахунку, може призводити до деструктивних наслідків. Як один із видів таких наслідків можна розглядати формування велику кількість ілюзій, та очікувань, а також створення цілої низки утопічних механізмів, які не мають права на існування так як їх не можливо втілити в життя. Відповідні спроби призводять до подальшого зниження ефективного розвитку функціонування як держави так і суспільства.

Соціальний діалог витікає з функціонального набору держави. На нашу думку, основна функція держави - забезпечення комфортного проживання своїх громадян, тобто забезпечувати та підтримувати певний рівень соціального комфорту та соціального самопочуття. Звісно що для того щоб утримуватися при владі національні еліти в різних державах світу ставлять собі за мету підтримувати саме високий рівень соціального комфорту та соціального самопочуття.

Термін "соціальне самопочуття" з'явився у вітчизняній соціології в середині 80-х років і дотепер активно застосовується для аналізу

життєдіяльності соціальних суб'єктів. Але є проблеми в його використанні для цілей соціологічного аналізу. Перша пов'язана із практикою використання даного терміна скоріше інтуїтивно та без серйозної теоретичної й методологічної бази, друга - з "психологізацією" соціального самопочуття, зведення його майже буквально до "почуття" [2, с.50]. В даному випадку слід говорити про слабкість основних методологічних позицій, але важливість самої категорії в ході діагностики соціальних процесів. Зазначене дає нам підстави розглядати його як важливу складову соціального діалогу, яка є індикатором гармонійності соціальних процесів, що відбуваються в суспільстві.

Незважаючи на методологічну бідність поняття соціальне самопочуття ми вважаємо, що наявність певних досліджень в даній галузі надає можливість нам говорити про наявність правил конкретизації та тлумачення даного поняття. Важливою віхою у вивченні соціального самопочуття стала велика кількість емпіричних соціологічних досліджень з даного питання. В Україні та Росії ці дослідження були зумовлені діагностикою наслідків соціальних потрясінь до яких призвели реформи доби радянської перебудови та перших років незалежності згаданих країн.

На нашу думку, найбільш цікавим та адекватним підходом є підхід, описаний Ж.Тощенко та С.Харченко і названий "соціальний настрій", який змістовно збігається із категорією "соціального самопочуття" [2, с.35]. На думку дослідників, саме свідомість і поведінка людей у конкретно-історичній обстановці обумовлюють появу й функціонування різних соціальних структур, процесів і явищ громадського життя. Українські вчені, такі як В. Головаха та Н. Паніна [3] розглядають можливість створення інтегрального індексу соціального самопочуття. Сьогодні в рамках соціологічного дискурсу існують кілька версій складання інтегрального індексу соціального самопочуття, але жодна з них не сприймається державою на рівні офіційних документів до яких ми відносимо законі та підзаконні акти. Тобто точка зору вчених ігнорується державою так як на неї не зважають офіційні особи держави та державницький апарат. Не краща ситуація і з органами місцевого самоуправління.

Подібна ситуація і з забезпеченням соціального комфорту. Хоча тут у держави є певне виправдання так як незважаючи на високий рівень цитування поняття соціальний комфорт, в сучасній соціологічній науці зроблені лише перші кроки дослідження цього феномену. Більш того, на сьогодні не проведено фундаментальних емпіричних досліджень в сфері соціального комфорту. Тому вимоги та намагання підвищення рівня соціального комфорту з боку політиків та державних діячів є популізмом через те, що соціологічна наука поки має лише теоретичні наробітки в дослідженні даного соціального феномену. Тому бажання чиновників та політиків підвищити рівень соціального комфорту українців є дуже втішним, але слабка наукова розробка цього питання поки не дозволяє створювати державним органам ефективні соціальні технології в даній сфері, а створювати їх «навпомацки» означає ставити якість життя людей під загрозу через власні невдалі експерименти.

Соціальний діалог є одним з механізмів задоволення як соціального самопочуття та підвищення соціального комфорту через їх як високий рівень індикативності та можливості отримання додаткової інформації з приводу створення соціальних технологій з вирішення даної проблеми.

Загалом функціональний набір держави є значним. До основних функцій та завдань функціонування держави відноситься керівництво економікою та суспільством. Ці функції та завдання актуалізовані до найвищого рівня через підвищення в сучасному світі популярності та значення гуманізму та демократичних цінностей, які нівелювали стереотип про державу як джерело соціального насилля. В ті часи, коли цей стереотип був актуальним головні функції держави зводилися до каральних та захисту власної території.

Соціальний діалог є процесом, що незважаючи на значення своєї комунікаційної ролі ставить на меті розвиток соціальних відносин та встановлення соціального компромісу між всіма учасниками суспільних відносин. Особливим блоком цього компромісу є правові відносини. Тим більш, що система компромісних відносин залежить від функціонального набору держави.

Правова функція держави полягає в забезпеченні правопорядку, установлення правових норм. Держава через свої спеціальні органи повинна регулювати правові норми в системі суспільних відносин. Ідеалом виконання правової функції держави є побудова правової держави. Правова держава це антонім поняття поліцейська держава або проявів свавілля каральних органів держави на які перетворюються органи правопорядку та спецслужби. Правова держава, в першу чергу, це верховенство закону, що означає закон має вищу юридичну силу. До того ж верховенство закону означає те, що його не можна підмінити іншими підзаконними актами. З точки зору соціального діалогу це означає наступне. Верховенство закону є головним правилом стабільності соціального буття. Виконання рівності перед законом та їх стабільність є одним з головних правил соціального буття. Так як тема порушення законів можновладцями є однією з головних в рамках більшості соціальних дискусій у всіх країнах світу. Тому державні органи повинні без ініціювання громадськістю розглядати в рамках питання соціального діалогу.

Держава здійснює багато владних повноважень. Політична функція - забезпечення політичної стабільності, вироблення програмно-стратегічних цілей і завдань розвитку суспільства. На думку К. Штекля - посттоталітарне мислення про "політичне" здійснюється у світлі тоталітарного захоплення порожнього місця влади, воно виходить із історичного досвіду тоталітаризму як однієї з політичних можливостей сучасності [4]. Саме тоталітарне та авторитарне уявлення про владу, яка в сучасному світі розглядається як форма менеджменту державною власністю до сих пір розглядається як каральний механізм. Тому в рамках соціального діалогу однією з функцій держави є запобігання застосування каральних рішень або залякування його учасників навіть якщо в рамках діалогу можуть запропоновані речі які не є до вподоби можновладцям так як у іншому випадку відбудуватиметься негативний вплив на

ефективності результатів соціального діалогу. Очевидно, що набір функцій держави є сталим та досить чітко окресленим. На наш погляд доцільним є розглянути цей функціональний набір в контексті встановлення взаємозв'язку соціального діалогу із виконанням окремих функцій держави.

Організаторська функція - впорядкування всієї владної діяльності та вертикалі в рамках держави, але в даному процесі важливим фактором успіху є самоутримування (державних інституцій) від перевищення власних повноважень. В рамках соціального діалогу організаторська функція держави повинна проявлятися в створенні законодавчої бази сприяння проведення соціального діалогу та у здійсненні контролю за ефективністю такого діалогу. Цей контроль повинен мати рекомендований характер так як покарання за окремі аспекти ведення соціального діалогу суперечать принципам соціальної держави та громадянського суспільства. На нашу думку, держава повинна створити майданчик для соціального діалогу у реальному, електронному та інфраструктурному вимірах, (впритул до надання за власний кошт приміщення для проведення відкритих подій та обговорень всіх завершальних етапів соціального діалогу). Держава повинна надавати можливість оприлюднювати результати та позиції учасників соціального діалогу (зокрема в друкованих засобах масової інформації державної форми власності). За можливості держава має створити окреме інформаційні ресурси (в т.ч. друковані видання), що спеціалізувалися б на висвітленні питань соціального діалогу. В епоху інформаційної доби держава може створити Інтернет сайт або інтернет-портал, який би висвітлював особливості ведення соціального діалогу в країні. В той же час один з державних кол-центрів міг би прийняти участь у проведенні «гарячих ліній» з питань соціального діалогу, важливою функцією подібного кол-центра могло б бути також проведення телефонних опитувань з даної тематики. До того ж держава може вести пропаганду та створювати і поширювати рекламні матеріали зі сфери соціального діалогу. Всі згадані організаційні заходи повинні створювати легко доступні можливості для участі громадськості в процесі соціального діалогу. При цьому варто враховувати, що деякі учасники соціального діалогу можуть мати перешкоди матеріального характеру для участі в ньому, також окремі приватні організації прагнуть максимально мінімізувати свої витрати (в тому числі на висвітлення результатів такого діалогу). Відповідно готовність держави брати на себе частину витрат на соціальний діалог повинна викликати довіру у суспільства та бізнесу.

Економічна функція - організація, координація й регулювання економічних процесів за допомогою податкової й кредитної політики, планування, створення стимулів економічної активності, здійснення санкцій в економічній сфері. Соціальний діалог, як можна бачити з аналізу організаційного блоку, є процесом, що вимагає фінансування. Тому, на нашу думку, держава повинна мати окрему статтю фінансування, в державному бюджеті та бюджетах відповідних органів місцевого самоврядування. Фінансування соціального діалогу є важливою функцією держави, через яку окреслюються фактори суспільного прогресу та формується позитивний міжнародний імідж держави,

що виправдовує понесені видатки на фінансування. Однак, доцільним нам бачиться залучення до такого фінансування і інших учасників соціального діалогу. Скажімо, держава може до 30% фінансування залучати від громадських організацій та приватного бізнесу. З одного боку, таке комбіноване фінансування не повинно призводити до впливу фінансових донорів на перебіг та результати соціального діалогу. З іншого, існує потреба у раціональному використанні коштів на відповідну діяльність, що буде забезпечуватися, в тому числі змішаним характером фінансових витрат.

Соціальний діалог та його результати є процесом, що впливає на всіх учасників суспільних відносин, тому соціальний діалог є частиною виконання соціальної функції держави. Під соціальною функцією ми розуміємо забезпечення солідарних відносин у суспільстві, забезпечення співробітництва різних прошарків суспільства. Соціальний діалог сприяє реалізації соціальної справедливості в рамках суспільства та сприяє процесу солідаризації.

На думку Н. Мозоль соціальна справедливість, сприяє подоланню соціальної напруженості в суспільстві, досягненню стабільності, зародженню цивілізованих засад розбудови громадянського суспільства, демократичної, соціальної, правової держави. Вона є “серцевиною” світогляду людини, сприяє розумінню суті існуючих суспільних процесів та впливає на їх становлення [5]. Соціальна справедливість це хороший тон демократії, а її досягнення без добре організованого соціального діалогу є майже неможливою, особливо в умовах формування сучасного суспільства. Під солідаризацією ми розуміємо процес споріднення соціальних позицій, який відбувається в ході соціальної взаємодії. Соціальний діалог грає роль своєрідного соціального каталізатора соціальних позицій. Так в рамках соціального діалогу відбуваються прискорене узгодження соціальних позицій та виголошення позицій в ситуації соціальних протиріч.

Держава повинна піклуватися про культурне виховання своїх громадян. Зважаючи на розмаїття поняття культура та концепцій культурного виховання держава повинна орієнтуватися на середній її рівень створюючи культурні стандарти на які повинні орієнтуватися всі свідомі громадяни. Роблячи це держава виконує свою культурну функцію. Приймаючи участь в соціальному діалозі держава створює умови для задоволення культурних запитів людей, підвищує рівень духовності у суспільних відносинах. Крім того, вона гарантує відкрити інформаційне та культурне Поля. Всі ці процеси навчають більшість населення правилам поведінки як з державою так і зі своїми партнерами по соціальному діалогу. А це, в свою чергу, повинно переноситися на культуру поведінки людини в усіх діалогових процесах, що відбуваються в рамках соціального буття представників різних соціальних груп.

Для того щоб населення було правильно поінформовано, громадяни повинні бути в рамках дискурсу в якому значну роль відіграє соціальний діалог. Для цього найкращий шлях освітній. Тобто держава виконуючи свою освітню функцію готує населення до соціального діалогу. Дана освітня дефініція дозволяє громадянам звикнути до того, що соціальний діалог є частиною

процесу по забезпеченню демократизації суспільних практик, які домінують в даному суспільстві. Цей процес повинен характеризуватися безперервністю так як зайва дискретність сприяє витісненню минулого досвіду в сфері соціального діалогу. Згаданий процес є занадто деструктивним, що може впливати на зниження якості життя і нівелювання можливостей самовираження особистості в сфері соціальних процесів. Останнє, на наш погляд, шкодить реалізації принципів соціальної справедливості.

Серед освітніх алгоритмів в сфері соціального діалогу держава повинна ввести спеціальні навчальні курси (дисципліну) з соціального діалогу у навчальних закладів всіх типів власності, форм навчання та всіх рівні акредитації. Соціальний діалог повинен мати своє відображення у шкільних курсах з правознавства та предмету людина і суспільства. Можна розглянути можливість проведення факультативного уроку соціального діалогу в рамках курсу новітньої історії предмету всесвітня історія. Про соціальний діалог слід говорити і на курсах підвищення кваліфікації, проводити наукові конференції та інші заходи в цій сфері.

Реалізація самого соціального діалогу та завдань, що він ставить перед суспільством має бути частиною державної політики. Держава є важливим соціальним інститутом будь-якого суспільства. І тому суспільне значення соціального діалогу є великим. Так завдання соціального діалогу є частиною реалізації інтересів українців як і жителів інших країн світу, через те, що соціальний діалог сприяє реалізації принципів соціальної справедливості. На думку Дж. Ролза справедливість - це перша чеснота суспільних інститутів, точно так само як істина - перша чеснота систем думки. Теорія, як би вона не була елегантна й ошадлива, повинна бути відкинута або піддана ревізії, якщо вона не щира. Подібним же чином закони й інститути, як би вони не були ефективні й успішно влаштовані, повинні бути реформовані або ліквідовані, якщо вони несправедливі» [6, с.6]. На нашу думку, головним принципом та ознакою соціальної справедливості є відчуття високого рівня соціального самопочуття та соціального комфорту серед більшості громадян країни. Дана точка зору є соціальною, але є ще й юридична. Зокрема Ю. Пудовочкін та С. Пирвагідова, що зазначають зміст принципу соціальної справедливості містить у собі: справедливість при криміналізації діянь, справедливість пеналізації злочинів, справедливість залучення до кримінальної відповідальності, справедливість призначення й реалізації покарання й інших мір кримінально-правового характеру [7]. Дана точка зору є слушною і її зміст є важливим, бо злочини, що ігноруються державою та її спецслужбами або покарання яке застосовується вибірково є маркером корупції, а наявність корупції в залежності від її масштабів впливає на рівень соціальної справедливості в суспільстві. Соціальний діалог сприяє налагодженню соціальної справедливості в суспільстві, але в той же час за несприятливих умов в країні в сфері соціальної справедливості розвиток соціального діалогу суттєво ускладнюється, а за певних умов взагалі перестає бути можливим.

В статті 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» зазначається, що держава для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях, обирає учасників з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня у порядку, визначеному статтями 11 та 17 цього Закону. Після цього утворюються Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради [8]. Даний орган розглядається як центральний орган ведення соціального діалогу в Україні. З одного боку, виникнення такої організації виглядає дуже позитивним з точки зору подальшого розвитку соціального діалогу в Україні. З іншого боку виникає ситуація узурпації головних повноважень в сфері соціального діалогу так як даний закон не передбачає погоджувальних рад та інших органів, що впливають на соціальний діалог на найвищому рівні.

Тому на державу в процесі соціального діалогу покладається велика місія організація первинних умов для фізичної можливості здійснення соціального діалогу на її території. Задля досягнення цього держава оперує певними методами збереження й підтримки державного суверенітету, правопорядку, поширення української мови та мов національних меншин, встановлює та пропагує моральні та культурні нормативи поведіння та функціонування в рамках суспільства. Крім того держава вносить спірні питання в сфері всіх царин суспільного буття за згодою сторін, які мають проблеми в зазначеній сфері. Так як навмисне застосування санкцій в даній сфері може порушувати права її громадян, а це є негативною тенденцією в сфері встановлення соціальної справедливості. Задля реалізації зазначених цілей використовується державний апарат та фахівці, що створюють відповідні соціальні технології в даній царині. При цьому зазначені процеси мають відбиватися за умов, що вони не порушують чинного законодавства та не конфліктують з місцевими звичаями та традиціями, традиціями, які сформувалися усередині держави в рамках її історичної дійсності.

Фактично, роль держави в процесі соціального діалогу є визначальною, та такою, що не може бути компенсованою діяльністю інших суб'єктів соціального діалогу оскільки саме вона відіграє значну роль продукувача умов розвитку цього процесу. Тому відповідні процеси мають здійснюватися тільки через взаємну зацікавленість сторін учасників соціального діалогу. Така зацікавленість зводиться до пошуку та досягненню компромісів, які сприятимуть вдоволенню всіх його учасників. Дані компроміси можуть бути досягнуті в рамках соціального діалогу, тому що такий механізм є універсальним засобом обміну важливою інформацією, яка є концентрованим вираженням основних побажань комфортних для розвитку всіх його учасників.

Слідом за державою розглянемо роль в соціальному діалозі роботодавців. Роботодавці є одним з основних суб'єктів соціального діалогу і трудових правовідносин. Вони, в рамках своєї діяльності, активно співпрацюють як з державою, через діалог з державними установами та органами так і безпосередньо зі своїми працівниками та їх представниками. На такій підставі

формується універсальність взаємин в рамках як всіх соціальних відносин так і соціального діалогу зокрема.

Поняття роботодавець є порівняно новим у трудовому праві України. І поки що воно вживається здебільшого в науковому руслі трудового права, а не у трудовому законодавстві. Під даним терміном в спеціальній літературі пропонується розуміти фізичну або юридична особа, що уклала трудовий договір (контракт) із працівником. Фізичною особою може бути власник, підприємець або інша особа, уповноваженим власником представляти його в трудових відносинах [9]. Роботодавець є неодмінною частиною системи соціального діалогу, але сучасне українське законодавство часто ігнорує дане поняття. Чинний до тепер Кодекс законів про працю України такого поняття не застосовує, незважаючи на всі зміни, що були до нього внесені. Є ряд нормативних актів, які так чи інакше застосовують цей термін, а у деяких з них навіть зроблено спробу дати його визначення. Наприклад закон України «Про охорону праці» Роботодавець - власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю [10]. В даному законі ототожнюється поняття роботодавець з поняттям власник. На нашу думку, дане формулювання не є стовідсотково вдалим оскільки воно вузько трактує роль роботодавця у правовідносинах з найманими працівниками. Ми схилиємося до правоти наступного визначення. Власник - фізична особа, яка укладає трудовий договір (контракт) із працівником для обслуговування приналежної йому власності. Індивідуальний підприємець утримує трудовий договір (контракт) із працівником для здійснення підприємницької діяльності [9]. Тим більше, що права й обов'язки роботодавця в трудових відносинах із працівником здійснює керівник організації, що діє відповідно до законів, керується іншими правовими актами й установчими документами, а також укладеним з ним договором чи контрактом. Не зрозумілою у зв'язку з цим є позиція законодавства, яке у Законі України «Про податок з доходів фізичних осіб» від 22 травня 2003 р. 889-IV, дає тлумачення терміна «працедавець», маючи на увазі суб'єкта, що у інших законах подавався як «роботодавець» [11]. Загалом роботодавці здійснюють господарську діяльність з метою отримання прибутку, що не суперечить законодавству країни, де діють принципи ринкової економіки. Ринкова економіка в рамках сучасного соціологічного та економічного дискурсів набирає все більше соціальних рис. Цьому сприяють як гуманістичні так і екзистенційні цінності, які є домінуючими в рамках сучасної цивілізації та поширюються на сучасну економіку.

Соціальний комфорт також базується на гуманістичних цінностях. Ціннісні орієнтації людини закладаються в період первинно та вторинної соціалізації та інкультурації. Свій ціннісний світ людина вибудовує в процесі предметно-практичної діяльності. В. Корнієнко висловлює думку, що будь-який акт діяльності включає в себе ідеальний момент, у процесі якого складається задум дії, її ідеальна мета, план реалізації, а також життєвий смисл цієї діяльності,

загалом те, задля чого здійснюється вся дія. Саме цей момент діяльності і характеризує категорія цінності [12]. Генетично цінності в процесі суспільної практики акумулюють в собі основні потреби та інтереси особистості. Вони створюють основою внутрішніх правил поведінки та мислення індивіда (особистості). Закладання принципів соціального діалогу в рамки його (індивіда) ціннісних орієнтацій гарантує прояв цих орієнтацій в рамках його повсякденного життя. Зазначене, автоматично переноситься на індивіда поведінку в рамках соціальних груп та інших соціальних практик. Тобто таким чином здійснюється процес щеплення соціального діалогу членам суспільства (у тому числі молоді), що сприяє подальшому розвитку соціального діалогу в рамках окремого суспільства.

Суспільні трансформації зумовлюють потребу у переорієнтації українських роботодавців до праці в умовах соціального діалогу так як його поширення в світі вже досить значне, а інтеграційні процеси в Україні є практично незворотними. Враховуючи сучасні тенденції розвитку соціального діалогу в світі роботодавцям слід розглядати соціальний діалог як наявну даність ведення бізнесу так як наявних світових тенденцій згортання соціального діалогу не було помічено, є підстави очікувати продовження перспектив розвитку соціального діалогу із його ускладненням. Спроба ігнорувати роботодавцями соціальний діалог, практично здається нам слабо реалізовуваною. Остання думка пов'язана із привабливістю працівників як на ринку найманої праці (як працедавців), так і серед кінцевих користувачів їх продукції чи послуг.

Базовим принципом працедавця навіть в умовах ринкових (читай мінливих та невизначених) умов має бути принцип гуманізму. Ми адекватно усвідомлюємо, що комерційна організація має інтерпретувати гуманізм у певний власний спосіб. Однак відхід від цього принципу буде, на наш погляд, порушенням гуманістичних засад сучасної ринкової економіки західного зразка.

Гуманістичні ціннісні орієнтації беруть свій початок з поняття гуманності та гуманізму. Гуманізм як ідейна течія виникає в часи становлення натурфілософії. Гуманізм прагнув наукової раціональності. На думку В. Теклюк «гуманізм був подібний до науки у своїх претензіях на однозначність та абсолютність. Зрештою, довгий час гуманізм, який виник у європейському середовищі, мав стосунок лише до представників європейської культури» [13, с.56]. Сучасна наука розглядає світо буття у вигляді певної систему в якій людині хоча й відводиться важлива роль, але це роль важливого гравця на полі відносин з природою, яка наділяє його великими силами. Ці сили повинні використовуватися не для всебічної узурпації влади над самою природою, а для врівноваження своїх сил у відносинах з нею, що має ознаменувати процес гармонізації їх відносин. Дана концепція викликає паралель з роботодавцями. Так як за умов капіталізму роботодавці є значними гравцями економіки, політики та суспільних відносин, то за правилами гуманізму вони не повинні узурповувати основні соціальні ресурси оскільки цей процес може обернутися проти них самих. Відповідно, можна констатувати, що згаданий процес

узурпації основних соціальних ресурсів є протиприродним так як порушує автентичність вільних та конкурентних суспільних відносин.

Окрім гуманізму соціальний діалог включає в себе і принципи екзистенціалізму. На думку екзистенціалістів, основна риса раціонального мислення полягає в тому, що воно виходить із принципу протилежності суб'єкта й об'єкта [14]. Це формує специфічну форму дійсності, яка є науковою оболонкою емпіричних та теоретичних досліджень. На практиці нею можна лише маніпулювати, що і створює своєрідне поле конструювання соціальних практик та соціальних процесів. Соціальний діалог і виступає тим своєрідним полем конструювання соціальної реальності на якому максимально гармонізуються соціальні відносини між всіма учасниками суспільних процесів.

Роботодавці граючи важливу роль у суспільних відносинах мають схильність до об'єднання в професійні соціальні групи. Ці групи можуть бути різними за формою та масштабами, але головна їх мета відстоювання інтересів роботодавців і бізнесу. В кожній країні подібні організації мають різний статус та різні назви. В Україні така організація має назву Федерація роботодавців України. Дана організація має статус громадської та професійної. Поняття професійної організації це частина класифікації громадських організацій. Професійні громадські організації мають додаткові переваги в своїх повноваженнях та діяльності. Зокрема це полегшує фінансування та інші аспекти їх діяльності.

Федерація роботодавців України – найпотужніша всеукраїнська організація роботодавців України за всю історію, яка представляє інтереси роботодавців в економічних та соціально-трудових відносинах з владою та профспілками на національному рівні [15]. Федерація роботодавців України заявляє про свою неполітизованість, але в той же час її не раз очолювали відомі політики і олігархи. Крім того, дана організація не раз робила політичні заяви, які могли зашкодити іміджу окремих політиків. Федерація роботодавців України вважає себе прогресивною організацією через те, що при складанні її статуту були використані надбання багаторічного досвіду роботи організацій роботодавців Західної Європи. На нашу думку, саме факт запозичення технологій роботи таких організацій в інших країнах світу говорить про неадаптованість такого досвіду до умов України, що можна вважати негативним фактором. Неадаптованість до соціальних та соціокультурних умов українського суспільства не сприяє достатній ефективності функціонування даної організації, про що свідчить низький рівень соціального діалогу щодо захисту прав працівників, що точиться навколо даної організації. Тому інноваційність та прогресивність діяльності Федерації роботодавців України на сьогодні не є достатньо доказаною.

Сьогодні Федерація роботодавців України охоплює більше 70 галузевих і територіальних об'єднань, що представляють найбільш вагомні сектори економіки України, серед яких: машинобудування, металургія, агропромисловий комплекс, хімічне виробництво, підприємства паливно-енергетичного комплексу, будівництва, легкої та харчової промисловості, та

підприємства сфери послуг [16]. Як бачимо Федерація роботодавців України є універсальною організацією, яка об'єднує всі галузі народного господарства України.

Федерація роботодавців України бачить своє призначення у консолідації зусиль роботодавців України, що направлені на покращення ділового середовища, підвищення статусу українського бізнесу у світі та підтримку балансу інтересів суспільства, влади та бізнесу [17]. Ці принципи записані в статуті федерації роботодавців України співпадають з «духом» соціального діалогу через це діяльність Федерації роботодавців України повинна бути спрямованою на співпрацю з організаціями, які здійснюють діяльність щодо організації та проведення соціального діалогу, на іншому боці. В протилежному випадку, діяльність аналізованої Федерації слід вважати популістською.

На підприємствах, що входять до організацій – членів Федерація роботодавців України, працює понад 5 млн. найманих працівників. Підприємства, представлені в Федерація роботодавців України, виробляють у сукупності майже 70% ВВП України [17]. Цей факт є значним так як він свідчить про те, що дана організація представляє права більшості роботодавців. Але в даному випадку виникає питання, який орган чи організація має представляти організації, що виробляють інші 30% ВВП. Навіть закон України «Про соціальний діалог», зокрема в статті 6 є права роботодавців на національному рівні представляють всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, на підприємствах яких працюють не менш як двісті тисяч працівників [8]. Тобто аналіз даної статті говорить напрому про те, що даний закон прийнятий в інтересах Федерації роботодавців України. Так як в Україні на даний момент не існує альтернативної організації роботодавців і не розуміння чи не поінформованість інших роботодавців права яких на даний момент в сфері соціального діалогу не представляються (а можливо навіть порушуються). В даному випадку, можна констатувати, що найголовніший етап соціального діалогу залишається без участі підприємств, які не мають членства у Федерації. Дана ситуація, на наш погляд, робить соціальний діалог не достатньо ефективним оскільки кожен роботодавець повинен мати можливість відкрито приймати участь в ньому.

Ще однією з важливих перешкод участі третини роботодавців є наступна частина 6 статті закону України «Про соціальний діалог в Україні». всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності [8]. Тобто роботодавець знову повинен брати активну участь в роботі тих чи інших об'єднань роботодавців чи галузевих спілках. Фактично у всеукраїнському розрізі участь може приймати тільки організація-посередник (у даному випадку федерація). Фактично незалежність учасників соціального діалогу не є закріпленою на законодавчому та державному рівнях.

При цьому, в пункті 4 цієї ж 6 статті закону України «Про соціальний діалог в Україні» міститься наступне законодавче формулювання. «Професійні

спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції» Тобто незалежний роботодавець може висловлювати свої ініціативи шляхом їх делегування організаціям в яких він не приймає участь і в такому разі існує велика вірогідність того, що дана процедура може не сприяти подальшій активності даних роботодавців. Крім того, виникає ймовірність формального розгляду ініціатив роботодавців, що не хочуть або не можуть входити в організації роботодавців, та які підпадають під дію закону України «Про соціальний діалог в Україні». Як ми бачимо українське законодавство в сфері соціального діалогу вимагає вдосконалення і доопрацювання так як воно ставить в не рівні умови учасників соціального діалогу в залежності від масштабів діяльності та лояльності.

Двосторонні чи тресторонні союзи можуть делегувати своїх представників для участі у розгляді органами виконавчої влади, професійними спілками, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями питань соціальної та економічної політики і трудових відносин [8]. Фактично, дані можливості доступні вузькому колу осіб, що дає підстави констатувати ускладнення доступу до соціального діалогу на національному та галузевому рівнях.

Федерація роботодавців України, на нашу думку, повинна мати альтернативу в рамках національного рівня ведення соціального діалогу. Подібною альтернативою може стати Українська спілка промисловців та підприємців. Дана організація невід'ємною частиною історії становлення незалежної України. Союз незмінно намагався зосередити зусилля ділової спільноти навколо реалізації системних економічних реформ, збереження та зміцнення промислового потенціалу країни, становлення та розвитку підприємництва. Спілка (союз) працює заради зміцнення ділового співтовариства, його єдності та консолідації, докладає зусиль, щоб боротьба промисловців і підприємців за власні права, за вибір ефективного шляху розвитку економіки була максимально успішною.

Індивідуальними членами «Української спілки промисловців та підприємців» можуть бути громадяни України, в тому числі суб'єкти підприємницької діяльності, іноземні громадяни та особи без громадянства, що законно перебувають на території України, які досягли 18 років, визнають нормативні документи спілки. Члени спілки «Українська спілка промисловців та підприємців» сплачують вступні та членські внески. Як ми бачимо ця демократичність є кроком вперед порівняно з принципами діяльності Федерація роботодавців України. Кожен підприємець який є майже автоматично і роботодавцем і може приймати участь в діяльності даної організації. В той же час сплата внесків індивідуальними членами «Української спілки промисловців та підприємців» є, з одного боку, логічним кроком для покриття фінансових збитків, які є похідною від діяльності Української спілки промисловців та

підприємців. З іншого, питання доступності цих внесків є питанням спірним. В сучасній ситуації, частка дрібних підприємців є не поінформованою і не зацікавленою повною мірою до участі у соціальному діалозі та прийнятті участі в діяльності відповідних громадських організацій, що, безумовно, знижує активність цієї частки роботодавців.

Крім індивідуальних членів колективними членами «Української спілки промисловців та підприємців» можуть бути колективи підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, підпорядкованості та розташування, громадські організації та їх об'єднання, галузеві організації промисловців і підприємців, інші неприбуткові організації. Цікавим фактом є те, що учасниками «Української спілки промисловців та підприємців» можуть стати міжнародні організації та підприємства, що зареєстровані та ведуть господарську діяльність на території інших країн світу. Дана норма є цікавою, але вона не містить особливого практичного сенсу (окрім вивчення можливостей для виходу відповідних підприємців на національний ринок). Частково доцільність такого членства може бути пов'язана також з іміджевими можливостями участі в діяльності зазначеної спілки. Особливо привабливим, таке членство може бути для підприємств та роботодавців країн з менш розвиненою економікою ніж в Україні.

На нашу думку, «Українська спілка промисловців та підприємців» обов'язково повинна бути залучена до національного рівня ведення соціального діалогу. Соціальний діалог має бути процесом альтернативним і відсутність альтернативи в даному випадку призводить до подальшого підвищення рівня безальтернативності представлення інтересів роботодавців тільки однією чи двома організаціями.

На сьогодні «Федерація роботодавців України» отримала укріплення своїх позицій в рамках соціального діалогу через створення «Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні». Зазначену організацію створено як вищий представницький орган всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців відповідно до Угоди про утворення Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, схваленої на Зібранні повноважних представників об'єднань організацій роботодавців 07.07.2009р» [18].

Загалом дана організація є спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні, по суті це вищий представницький орган всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. Основною метою створення спільного представницького органу є представництво та захист інтересів роботодавців, їх об'єднань на національному рівні в економічних, соціально-трудовах та інших відносинах. Даний орган створює ілюзію підвищення конкурентоспроможності вітчизняного бізнесу. Координація та консолідація спільних дій для досягнення поставлених цілей, в межах даного органу, не має таких глобальних наслідків і скоріш представляє собою клуб формального обговорення проблем роботодавців та їх бізнес інтересів. Сьогодні за сучасних українських реалій посилення впливу роботодавців на

процеси формування соціально-економічної політики в державі досягається шляхом узурпації влади через бізнес. Інакше, сьогодні великий бізнес має змогу лобіювати через корупційні схеми власні інтереси в усіх сферах соціально-економічної діяльності (в тому числі і в контексті досягнення соціальних «домовленостей» із працівниками). Подібні схеми є корупційними через те, що в Україні відсутні механізми легального лобіювання власного бізнесу. Подібні законодавчі акти присутні в інших країнах світу, наприклад Великобританії та США. Подібна практика в багатьох країнах світу є цілком легальною і не викликає відрази більшості. До того ж, подібна форма співпраці з представниками є більш моральною (чеснішою). В той же час існуючі в Україні схеми лобіювання не сприяють розвитку соціального діалогу в Україні через низку соціально-економічних процесів, що поглиблюють соціальну нерівність та невелике бажання всіх роботодавців до співпраці в рамках соціального діалогу.

Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні є одним із суб'єктів підписання Генеральної угоди між Кабінетом міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, а галузеві та територіальні організації – підписантами галузевих та регіональних угод між профспілками та місцевими органами виконавчої влади у більшості галузей та у всіх регіонах України [19]. Дана угода, з одного боку, підвищує статус соціального діалогу в суспільстві, але відверта формалізованість даного процесу може сприяти подальшому «замороженню» даного процесу, тому, що більшість потенційних учасників не мають достатньої мотивації та можливостей приймати в ньому участь. Зазначене робить процес діалогу цікавим тільки для тих організацій, які мають реальний вплив на нього. Загалом цей процес перестає бути цікавим навіть тим організаціям, які приймають активну участь в ньому, попри те, що він здатен їм надавати додаткових владних повноважень. Втрата такої цікавості пов'язана із великою трудомісткістю самого процесу домовленостей у їх сучасному вигляді та складній процедурі їх досягнення. Наприклад представники Спільного представницького органу входять до складу сторони роботодавців у двосторонніх чи тристоронніх органах соціального діалогу, зокрема, в Національній тристоронній соціально-економічній раді при Президентові України, колегіях міністерств і відомств, правліннях та наглядових радах фондів соціального страхування та Пенсійного фонду України. Більш того, таке широке членство може призводити до виникнення проявів протиправних практик у представників сторін. З метою уникнення потенційної можливості використання корупційних схем, діяльність аналізованих організацій та «Спільного представницького органу» повинна відповідати вимогам збільшення прозорості, а також створювати все нові ефективні можливості для залучення пересічних роботодавців до соціального діалогу на всіх рівнях його ведення.

Інтереси працівників в рамках соціального діалогу інституціонально зобов'язані представляти профспілки. Профспілки це організації, що повинні

представляти інтереси працівників в усіх видах домовленостей так суперечок. Сучасні профспілки в Україні та ті які працюють на теренах всіх пострадянських країн за час свого функціонування себе практично дискредитували. В той же час, для кращого розуміння зазначених процесів, варто проаналізувати витоки сучасної профспілкової діяльності.

Перші профспілки (трэд-юніони - англ. trade-union) створювалися ще наприкінці XVI-го століття в Англії для захисту інтересів робочих фабрик і заводів. Їхня поява викликала запеклий опір як серед підприємців, так і в державних колах [15]. Для боротьби з профспілковими організаціями англійські державні органи та політичні партії створили спеціальне законодавство. Для активних учасників профспілкового руху створювалися великі кількості перешкод їх професійної та трудової діяльності. Вони переслідувалися, у першу чергу, за місцем роботи. Формами такого переслідування було порушення їх права на роботу шляхом звільнення та внесення в так звані «чорні списки», внесення в які означало неможливість працевлаштування. Для найбільш активних та харизматичних учасників профспілкового руху застосовувалося і кримінальне переслідування. Часто це переслідування закінчувалося кримінальними строками або нанесенням тяжких тілесних побоїв, що в тому числі, призводило до їх смерті.

Перевагою працівників в рамках цього протистояння був той факт, що їх було більше, вони могли саботувати роботу підприємств у вигляді прямої помсти за нехтуваннями їх правами та переслідування їх товаришів. «Тому під натиском робітників, уперше, профспілки були визнані в Англії законом про профспілки від 29 червня 1871 р., що дав визначення профспілки й увів розподіл на зареєстровані (законні) і незареєстровані (незаконні). Перші (законні) профспілки одержали, за даним законом, деякі права (право власності, право мати пільги по податках і ін.)» [15]. Перевагою та виваженістю цього закону є те, що даний законодавчий акт продовжує функціонувати і донині. В подальшому розвитку профспілкових відносин був створений національний профспілковий орган, який отримав назву «Британський конгрес трэд-юніонів», що об'єднав всі діючі на той час профспілки Англії, Шотландії, Уельсу та Північної Ірландії. Це консолідувало британське суспільство і сприяло розвитку світової профспілкової діяльності. Позитивний досвід привів до того, що після Великої Британії подібні організації були створені в інших країнах Європи та Північної Америки.

Більшість вимог профспілкових організацій були економічними і стосувалися оплати праці, скорочення робочого дня, надання щорічних оплачуваних відпусток та інших важливих питань. Крім економічних вимог, в уставах включалися найважливіші правові пункти, такі як визнання владою виборних робочих депутатів, воля страйків і зборів, недоторканість особи й житла, безкоштовна юридична допомога. Однієї з особливостей у цей час стає тренд до укрупнення союзів і їхнє будівництво по виробничому принципу, тому що раніше в такому ж порядку багато об'єднань пройшли цехову стадію об'єднання по професіях.

Виходячи з того, що більше частина сучасної України входила в Російську імперію, а потім Радянську то розгляд історії українських профспілок слід розглядати крізь призму профспілкового руху в Росії та СРСР.

Профспілковий рух у Росії з'явився на рубежі XIX - XX століть і являв собою спроби об'єднання робітників із простих страйкових груп в організації трудящих для поліпшення умов праці й економічного становища робітників. У зв'язку з утворенням СРСР, профспілки Росії ввійшли в загальносоюзну структуру профспілок і перебували там до 1990 року. Із цього моменту вони стали надійним важелем радянської влади в рішенні найважливіших економічних, соціальних, а пізніше військових питань. В той же час дані профспілкові організації стали атрибутом дисфункціонального розвитку радянської системи управління. Так, боротьба зі спротивом профспілкових організацій держави в СРСР закінчилася тим, що держава «купила» профспілки. Це сталося тоді, коли держава почала фінансувати діяльність профспілкових організацій через підприємства державної форми власності. Хоча на той період їм і не було альтернативи, але держава спростивши собі життя заклала негативний механізм на подальший розвиток профспілкових організацій в СРСР та в майбутньому пострадянському просторі. Оскільки профспілкові організації стали все більш залежати від діяльності та фінансування з боку організацій (які є роботодавцями для працівників, чий інтерес захищають профспілки). Такі організації надати профспілкам більше фінансових можливостей ніж самі працівники, що сплачували щомісячні профспілкові внески. На думку Л. Василюка "від початку встановлення партійного контролю над радянськими профспілками, роль даних організацій почала зводитися до "привідних пасів" від компартії до мас. Заміщення управлінських посад партійними кадрами остаточно нівелювало бодай формальну самостійність радянських професійних об'єднань" [20, с.28]. Подібні трансформаційні рефлексії призвели до зниження рівня довіри до профспілок і вони почали в людській свідомості перетворюються на «закритий клуб» чиновників, які продукували постійні флуктуації несправедливості в сфері розподілення профспілкових благ, «пул» яких формувався як за гроші профспілкових внесків так і за кошти держави. Сьогодні більшість найманих працівників радянської доби можуть розповісти про знамениті банкети та можливості купувати дефіцитні товари і всією родиною відпочивати безкоштовно в кримських та кавказьких санаторіях та туристичних базах.

На думку М. Гордона, «тоталітарна політична практика зумовила також тяжіння сучасних профспілок перехідних країн до організаційних макроформувань, що віддають важелі впливу центральним бюрократичним структурам» [21, с.59]. Така система, що існувала багато десятиліть та каналізована ідеологічними елементами ладу, що існував, сприяла глибокій

дисфункціональності самої ідеї профспілкового руху та ефективності його функціонування. Це вже зумовило велику апатію найманих працівників до представників профспілкового руху. В цей час поки віра в профспілки ще залишалася відносно високою була ідеальна ситуація для створення нових профспілок або оновлення старих. Та подібна ідея не була реалізована через відсутність її виголошення і сил, що могли б реально підтримати подібні ініціативи. До того ж в суспільстві вже падав рівень довіри до профспілок, що на фоні тоталітарної державної та політичної систем не сприяло поліпшенню ситуації в даній сфері.

Сьогодні цей процес є важливим не тільки в контексті майбутнього розвитку профспілкового руху в Україні. Так як Закон про «Соціальний діалог в Україні» зокрема в статті 6 сказано, що на національному рівні з боку профспілок можуть виступати: «профспілки які мають у своєму складі, не менш як 150 тис. членів [8]. Фактично, даний закон визначає профспілки як єдиний орган, що захищає та представляє інтереси найманих працівників, з одного боку, це надає найманим працівникам можливість приймати участь в соціальному діалозі. З іншої точки зору їх участь в даній діяльності є суттєво обмеженою і більшість українців не схильні довіряти сучасним профспілковим організаціями.

Проблема співпраці найманих працівників та роботодавців в нинішніх умовах є дуже складною оскільки на сьогодні, профспілкові комітети та організації залишилися лише на великих підприємствах. А підприємства середнього рівня та представники малого бізнесу не фінансують і не мають можливості фінансувати в подальшому такі організації. Самофінансування (за рахунок членських внесків) також практично не відбувається через відсутність популярності профспілкових організацій серед працівників подібних організацій, та через їх низьку ефективність в умовах комбінованої зайнятості. Останній тип зайнятості не є класичним та вимагає певного пояснення. До зайнятості комбінованого типу нами віднесено офіційну зайнятість, в якій реальні умови та домовленості не регламентуються офіційними нормативними документами (контрактами). Офіційно інституціоналізованими є тільки базові трудові умови (мінімальна оплата праці, зайнятість на частку ставки тощо). Відповідно наймані працівники не фінансують первинні профспілкові організації через відсутність у останніх реальних можливостей для захисту економічних інтересів працівника.

В кінцевому рахунку, зазначена ситуація призводить до того, що більшість найманих працівників в Україні, особливо молоді (які часто не усвідомлюють реальних функцій профспілок), не мають ресурсів та реального представництва в рамках соціального діалогу. Все та ж стаття 6 закон України «Про соціальний діалог в Україні» констатує «Професійні спілки та їх об'єднання, організації

роботодавців та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів». Тобто відбувається та ж проблема, що і з роботодавцями, які не мають можливості співпрацювати або входити в склад однієї з профспілкових організацій, яку вказує сам закон. Відповідно, такі суб'єкти лишаються поза соціальним діалогом чи приймають в ньому лише символічну участь, що фактично означає зменшення легітимності та важливості соціального діалогу як такого.

Проблема, що створюється відповідними обмеженнями, на нашу думку, не в тому, що соціальний діалог не зможе розвиватися і Україна втрачає важливий елемент подальшого розвитку, а значно глибше. Ми пов'язуємо зазначену проблему із тим, що наймані працівники вимагають не тільки того, щоб до них прислухалися в рамках соціального діалогу виконуючи їх побажання, а і мали можливість ефективно захищати себе від свавілля роботодавців та невдалих державних реформ.

У першу чергу ми пов'язуємо це із тим, що українська держава може гарантувати лише мізерні та несправедливі мінімальні соціальні гарантії. Це стосується як сфери оплати праці так і неможливості оплачувати систему пільг, яку визначає українське законодавство. Як бачимо українська держава постійно порушує прийняті нею ж законодавчі акти, що проголошують значно ширші права та соціальні стандарти. Крім того, сьогодні кожний п'ятий зі штатних працівників одержує заробітну плату нижче рівня бідності. 13,5% домогосподарств без дітей, у яких всі дорослі працюють, є бідними. Якщо в домогосподарствах є хоча б одна дитина, то відсоток ще вище - 24% . А якщо є дитина й пенсіонер, то частина таких домогосподарств зростає до 37% [22]. Ці факти ілюструють всі проблеми сучасності в даній сфері. Тобто в країні давно назріває ситуація реформування профспілок та розширення організацій, що могли б представляти інтереси найманих працівників в рамках соціального діалогу.

Один з керівників Федерації профспілок України Ю. Кулик зазначає "гідна оплата праці питання щодо підвищення розміру мінімальної заробітної плати й базового окладу в основі Єдиної тарифної сітки є постійним предметом тристоронніх переговорів. Вони обов'язково фіксуються в положеннях Генеральної угоди й залишаються ключовими під час зустрічей із представниками влади на найвищому рівні" [22]. Попри намагання профспілок в реаліях сьогодення навіть, вирішувати економічні проблеми працівників, які б могли сприяти розвитку соціально-економічної ефективності усіх суспільних відносин, то їх невисокий суспільний авторитет заважає їм ефективно впливати на зазначені процеси оскільки як роботодавці так і держава не бачать в

профспілках реальної сили яка могла б спиратися на думку найманих працівників і мати реальні можливості (механізми) впливу на соціальний діалог.

Більшість тогочасних проблем профспілкового руху лише збільшилась в пострадянські роки. «Профспілки України за роки "реформ" не змогли протистояти різкому, невиправданому падінню якості життя основної маси населення, вони майже не впливають на соціально-економічну політику держави. Більше того, багато профспілкових лідерів блокуються, входять у структури, підтримують роботодавців, капіталістів, що збагачуються людей у їх антинародних, антисоціальних діяннях» [23]. Профспілки не мають чіткої концепції діяльності й боротьби. Втративши класову визначеність у радянські часи, вони не прагнуть стати класовою організацією трудящих і в пострадянський час. Діяльність профспілок відстає від змін реального життя.

Не раз згадуваний нами закон України «Про соціальний діалог в Україні» чітко визначає в статті 12 взаємодію учасників соціального діалогу. «Профспілкова сторона та сторона роботодавців, суб'єкти яких підтвердили свою репрезентативність, самостійно визначають порядок обрання (делегування) представників профспілок та їх об'єднань і організацій роботодавців та їх об'єднань до органів соціального діалогу на зібранні повноважних представників організацій та їх об'єднань, що мають право участі в соціальному діалозі відповідного рівня» [8]. Виходячи з даної ситуації слід зважати на те, що законодавчо занадто суворо прописані саме лінійні механізми ведення соціального діалогу, особливо зі сторони найманих працівників. В той час як в процесі розподілення обов'язків в сфері створення внутрішніх органів в рамках національного рівня соціального діалогу, чіткість регламентації практично відсутня. Це надає можливість громадськості підозрювати сторони прописані в законі в постійних змовах в рамках формування додаткових організацій в рамках ведення соціального діалогу.

Аналізуючи регламент ініціювань обговорення тих чи інших питань в рамці соціального діалогу, слід також звернутися до Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Ініціатором проведення зібрання може виступати будь-яка репрезентативна організація (об'єднання) відповідного рівня, яка надсилає повідомлення всім іншим репрезентативним організаціям (об'єднанням) не пізніше як за один місяць до його проведення [8]. На даний момент ця ситуація ніяк не коментується в засобах масової інформації, особливо це стосується деталей. І сам процес є досить дивним. Так як не існує по-перше, постійного органу, який би займався соціальним діалогом. Тобто обговорення в рамках таких важливих питань за даним законом обговорюються лише ситуативно. Це на нашу думку, в першу чергу, це суттєво впливає на позицію найманих працівників. Як правило, їх проблеми є різноманітними, та

суттєво залежать від галузі в якій відбуваються відповідні процеси. Саме тому, представникам роботодавців, даний формат ведення соціального діалогу надає можливість затягувати їх час, що може призводити до погіршення ситуації в сфері функціонування конкретних найманих працівників. Дисфункційність деяких подібних ситуацій може коштувати здоров'я та навіть життя найманим працівникам, не зважаючи на економічні проблеми роботодавців, які пов'язані із такими наслідками. В цьому контексті на увагу заслуговують причини таких практик роботодавців. Однією з причин зазначеної ситуації нам бачиться небажання роботодавців виносити на загальні внутрішні проблеми, які свідчать про недоліки їх як топ-менеджерів своїх підприємств; важливою причиною також є спроба уникнути витрат на вирішення цих проблем, що могло б економити кошти їх підприємствам. В цьому контексті можна також враховувати особливості українського та пострадянського менталітету які призводять до подібної дисфункційної поведінки.

В ситуації, коли ми бачимо не ефективну діяльність профспілкових організацій виникає ідея створення альтернативних, так званих незалежних, профспілкових організацій в Україні. В авангарді цього руху стали шахтарські профспілки через те, що вони першими організували страйки в період перебудови.

Існування альтернативних профспілок в сучасній Україні завжди залежало від лояльності до їх лідерів, але представники традиційних профспілкових організацій підтримували тренд не визнання альтернативних організацій через небажання вільної конкуренції в рамках профспілкового руху України.

Незалежним профспілкам з метою виживання у боротьбі із роботодавцями та «звичайними» профспілками було створено Конфедерацію вільних профспілок України. Дана організація почала конкурувати з Федерацією профспілок України. Організація не змогла через низку різних об'єктивних та суб'єктивних умов наблизитися за масштабністю до Федерації профспілок України, але, на наш погляд поява конкуренції у профспілковому русі суттєво покращила ситуацію в ефективності профспілкових відносин.

Основна відмінність вільних профспілок від офіційних полягає в тому, що їх існування та створення регулюється не державою, а недержавними органами. Головним поштовхом створення Конфедерація вільних профспілок України крім не ефективності роботи їх попередників стали робітничі страйки, які не фінансувалися політичними партіями чи фінансовими кланами. Створення цієї організації було підтримано з низу головним замовником – самими працівниками, що потребують захисту своїх інтересів. Це є наріжним ідеологічним фактором відмінності між старими - традиційними та новими - альтернативними профспілками.

Офіційний сайт Конфедерації вільних профспілок України зазначені

наступні ідеологічні засади. «Ідеологія вільних профспілок передбачає свободу від політичних та корупційних інтересів, гласність, прозору діяльність на демократичних засадах. Вільні профспілки не залежать від інтересів роботодавців та політиків, не зачіпають релігійних, ідеологічних та інших свобод своїх членів» [24]. Дані ідеологічні засади сприяють подальшому розвитку сучасного профспілкового руху та підвищенню вільної конкуренції. Дивлячись на сучасну діяльність альтернативних профспілкових, що входять до зазначеної конфедерації, виникає питання, що до частки популістичних та декларативних гасел у їх ідеологічних засадах.

Наприклад вони декларують свою відкритість до співпраці та діалогу, але не поступаються своїми принципами у боротьбі за права людей найманої праці [24]. Тобто в цьому гаслі ми бачимо ціннісну налаштованість на участь в соціальному діалозі. В той же час не прописані механізми реалізації зазначених взаємодій, крім загального посилення на поняття діалогу. До того ж, профспілки незалежної конфедерації в своїх засадах не спираються на процес соціального діалогу та ніяк не артикулюють ставлення до нього.

З іншого боку орієнтація аналізованих профспілок на підтримку свободи слова, прозорості соціальної політики, гідні економічні та трудові умови життя суспільства, дозволяють констатувати загальну орієнтацію даної організації на демократичні цінності, цінності громадянського суспільства та соціальної держави.

Узагальнюючи зазначене, можна констатувати, що соціальна місія профспілок – приймати участь у створенні громадянського суспільства, орієнтованого на захист прав людей найманої праці, відстоюючи їх економічні інтереси. Відповідно, організації, що базуються на зазначених засадах можуть бути цікавими для найманих працівників. Однак, лише за умов відчуття останніми реальних змін від діяльності таких організацій. Практичними функціями профспілок в рамках соціального діалогу мають, на нашу думку виступати: організаційна, інформаційна, методична та матеріально-технічна.

Організаційна функція, пов'язана із реалізацією низки дій та процесів. По-перше, це організація та контроль за всіма місцями обговорення проблем, що могли б бути винесені на розгляд в рамках соціального діалогу. По-друге, дані організації повинні здійснювати організаційний контроль за порядком, доступністю та ефективністю здійснення соціального діалогу на всіх рівнях ведення соціального діалогу. При цьому на загальнонаціональному рівні відповідна діяльність має набувати прозорості, для того, щоб процес соціального діалогу був відкритий для усіх прошарків найманих працівників.

Інформаційна функція полягає у створенні і виданні друкованих та електронних матеріалів, що стосуються безпосереднього проведення соціального діалогу. В цих матеріалах мають декларуватися всі позиції

найманих працівників, які виносяться на обговорення в рамках соціального діалогу всіма його учасниками. До того ж саме дані організації мають поширювати інформацію про особливості проходження обговорення тих чи інших питань соціального діалогу та надавати інформацію про рішення, які прийняті на різних його рівнях. Не слід забувати інформувати громадськість про людей, що безпосередньо представляють їх інтереси в рамках соціального діалогу. В цю когорту алгоритмів виконання інформаційних функцій ми відносимо і інформування про існування соціального діалогу, його значення та функціональний набір.

Методична функція полягає в створенні та розповсюдженні методичних матеріалів з приводу ведення соціального діалогу. В подібних матеріалах повинні розглядатися базові знання про соціальний діалог, можливості для проведення якогось з етапів соціального діалогу та форми ефективного та швидкого винесення проблем на розгляд. В подібних матеріалах варто надавати інформацію про законодавчі особливості ведення соціального діалогу та про можливості залучення найманих працівників до участі в обговореннях чи громадських слуханнях на певних етапах соціального діалогу.

Матеріально-технічна функція є найбільш складною так як в її рамках неї треба забезпечити матеріальні витрати на безпосередню участь представників найманих працівників в рамках заходів соціального діалогу. До витрат відповідного роду ми відносимо, в тому числі, послуги професійних комунікаторів для ведення соціального діалогу на загальнонаціональному рівні. Компенсація транспортних витрат учасникам соціального діалогу на загальнонаціональному рівні. Організація фінансування засідань в рамках всіх рівнів соціального діалогу. Фінансування видання методичних матеріалів для найманих працівників в рамках соціального діалогу. До того ж сюди можна віднести і кошти на пропаганду та рекламу участі в соціальному діалозі найманих працівників. Подібним функціональним апаратом повинні будити наділені також представники держави та роботодавців.

Список використаних джерел

1. Савельев Н. Нация и государство. Теория консервативной реконструкции / Н. Савельев - М.: Логос - 800 с.
2. Тощенко Ж.Т. Социальное настроение. / Ж.Т. Тощенко, С.В. Харченко – М., 1996. - 400 с.
3. Головаха Е.И. Интегральный индекс социального самочувствия (ИИСС): конструирование и применение социологического теста в массовых опросах. / Е.И. Головаха, Н.В. Панина - Киев, 1997. - 280 с.
4. Штекль К. Сообщество после субъекта. Православная интеллектуальная традиция и философский дискурс политического модерна / К. Штекль //

- Вопросы философии. – 2007. – № 8. – С. 34–46.
5. Мозоль Н.І. Критерії соціальної справедливості у дзеркалі цифр. Електронне джерело. / Н.І. Мозоль Режим доступу http://www.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_Gum/Dtr_pravo/2011_1/files/LA111_44.
 6. Ролз Дж. Теория справедливости / Пер. с англ. В.Целищев, В.Карпович, А.Шевченко Издательство: Новосибирск: Изд НГУ, 1995 - 532с.
 7. Пудовочкин Ю.Е., Пирвагидов С.С. Понятие, принципы и источники уголовного права: сравнительно-правовой анализ законодательства России и стран Содружества Независимых Государств.- СПб., 2003. - С. 130.
 8. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» // Відомості Верховної Ради України, 2011, N 28, ст.255.
 9. Энциклопедический словарь. Издатели: Ф. А. Брокгауз, И. А. Ефрон. Т. 26А. — СПб., 1899. — С. 539—544.
 10. Закон України «Про охорону праці» // Відомості Верховної Ради України, 1992, N 49, ст.668.
 11. Закон України. «Про податок з доходів фізичних осіб» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, N 37, ст.308.
 12. Корнієнко В. О. Науковий простір як інтегративна система: структурний аналіз поняття / В. О. Корнієнко, С. С. Плахотнюк //Гуманізм та освіта міжнародна науково-практична конференція електронне наукове видання матеріалів конференції. Електронне джерело. Режим доступу: <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2010/txt/kornienko.php>
 13. Теклюк А. І. Сучасна наукова парадигма і гуманізм /А. І. Теклюк //Гуманізм та освіта міжнародна науково-практична конференція електронне наукове видання матеріалів конференції. Електронне джерело. Режим доступу: <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2010/txt/tekluk.php>
 14. Философский словарь "Экзистенциализм" Главная - Философский словарь - буква Э – Экзистенциализм. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.edudic.ru/fil/275>
 15. История профсоюзного движения. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.nash-profsouz.ru/content/istoriya-profsoyuznogo-dvizheniya>
 16. Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.ief.org.ua/>
 17. Сайт федерації роботодавців України. Електронне джерело. Режим доступу: <http://ua.fru.org.ua/about/>
 18. Положення про спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://ua.fru.org.ua/spo/dokumenty/polozhennya-pro-spo/>
 19. СПО | Федерація роботодавців України. Електронне джерело. Режим доступу <http://old.fru.org.ua/spo/>
 20. Василюк М.А. Механизм действия и использования политических закономерностей в развитом социалистическом обществе / М.А. Василюк. — Л.: Рассвет, 1982. — 251 с.

21. Гордон Л.А. Россия: рабочее движение в переходном обществе / Л.А. Гордон // Мировая экономика и международные отношения. — 1995. — № 10. — С. 57–63.
22. Кулик Ю. Профсоюзы предлагают рецепты борьбы с бедностью. Электронный ресурс. / Ю. Кулик Режим доступа <http://www.versii.com/news/260251/>
23. Зленко В. Необходимость реформирования профсоюзов. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www-melproftrud.at.ua/publ/1-1-0-27>
24. Про КВПУ. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.kvpu.org.ua/uk/about>

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Матукова Г.І.

к.п.н, доцент, ДВНЗ «Криворізький національний університет»

Однією з основних проблем, що хвилюють керівників провідних вітчизняних та закордонних компаній сьогодення є помилки, що пов'язані з недосконалістю системи управління персоналом сучасного підприємства..

Дослідники вважають, що все це обумовлено відсутністю знань, досвіду та кваліфікованих фахівців, здатних впроваджувати сучасні управлінські технології для реалізації концепції управління підприємством [2, с.2-9]. У сьогоденні спеціалістів майже відсутнє знання теоретико-методологічних обґрунтувань сучасних науковців та досвід використання відповідних методів, механізмів оцінки ефективності діяльності персоналу підприємства та управління цією діяльністю. Відомо, складність процесів управління персоналом, що характеризують сучасні економічні системи, обумовлюють синергетичну природу багатьох економічних явищ та призводять до прояву численних синергетичних ефектів, що змінюють якісний прозвіток світової та національних економік [8,с.34]. Вивчаючи функціонування економічних систем від макро до мікрорівня, можна визначити, що відповідні синергетичні ефекти повинні проявлятися і всередині підприємства. У зв'язку з цим, можна передбачити й синергетичну модель управління персоналом в умовах підвищення рівня невизначеності та ризику в окремо взятому підприємстві.

Постановка завдання. Сформувати систему менеджменту персоналу підприємства

Викладення основного матеріалу. Значний внесок у розвиток управління персоналом внесли такі вчені, як С.Беляєв, А.Градов, Р.Хит, В.Пономаренко,