

син з постачальниками та посередниками в напрямку формування довготермінових партнерських стосунків, які зорієнтовані на спільну діяльність по задоволенню потреб постійних клієнтів.

Соціальний капітал організації наповнюється новим змістом і у зв'язку із зростанням вимог до соціальної відповідальності бізнесу, який повинен враховувати соціальні та етичні аспекти діяльності і урівноважувати сьогоденні власні цілі з довгостроковими пріоритетами суспільного розвитку, зокрема йдеться про збереження оточуючого середовища, яке виступає повноцінним компонентом туристичної послуги.

IV. Висновки. Розвиток туристично-рекреаційного комплексу, основною діяльністю якого є надання широкого спектру послуг, безпосередньо залежить від розвиненості соціального капіталу, яке проявляється в спеціальних знаннях, уміннях та навичках персоналу, його відкритості до сприйняття та обміну знань, спілкування та взаємодії з партнерами та клієнтами. Спільні цінності, довіра та мережа формальних та неформальних комунікацій співробітників відчутно впливають на конкурентоздатність підприємств туристично-рекреаційної сфери, для яких ефективність діяльності вимірюється не тільки в фінансових результатах, але й в збереженні і примноженні постійних клієнтів, розширенні партнерської мережі, формуванні суспільного визнання та утвердженні позитивного іміджу. Знання персоналу, вдосконалення навичок та наснага до праці здатні примножувати енергію поступу, а недбалість, зарозумілість та байдужість – знижити потенціал найдосконаліших ноу-хау.

Соціальний капітал доволі складний феномен, визнана складова сукупного суспільного капіталу, від якого залежать темпи та якість економічного поступу, розвиток демократичних цінностей та норм, діючих мереж людських взає-

мовідносин. Розвиненість та оптимальне структурування соціального капіталу дозволяє консолідувати загальні, індивідуальні та колективні цілі і, в ідеалі, наблизитись до соціального оптимуму, коли формується суспільство позитивного соціального партнерства та збалансованості функціонування його головних соціальних сил.

Практика розвитку соціального капіталу, значення його статусу і ролі у визначенні соціальних можливостей організації свідчать про актуальність цього феномену, принаймні тому, що він фокусує увагу на позитивних наслідках соціальних взаємодій та показує як неекономічні ресурси стають важливим джерелом економічного поступу та реалізації стратегічних цілей.

1. Гончаренко Н. А. Соціальний капітал: концептуальна неопределенність в соціально-філософському дискурсі / Гончаренко Н.А // Філософські проблеми гуманітарних наук. Збірка наукових праць. – К., 2009. – 500 с.

2. Грішнова О. А. Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як форма його капіталізації // Вісник донецького університету економіки та права. – 2011. – № 1.

3. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. Експрес-курс. 2-е изд./Пер. с англ. под ред. С. Г. Божук. – СПб.: Питер, 2005. – 464 с.

4. Куценко В. І. Трілльсберг Г. І. Менеджмент сфери послуг. К.: РВПС України НАН України. 2007. – 459 с.

5. Патнам Роберт Д. та ін. Творення демократії: Традиції громадської активності в сучасній Італії / Р. Д. Патнам разом з Р. Леонарді тв. Р. Й. Наннетті; Пер. з англ. В. Ющенко. – К.: „Основи”, 2001. – 302 с.

6. Стратегія економічного та соціального розвитку територій Івано-Франківської області до 2015р. – Івано-Франківськ, 2007. – 51 с. [Електронний ресурс]. – Код доступу: <http://www.sf.gov.ua>.

7. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: пер с англ. / Ф. Фукуяма. М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2008. – 730 с.

The article basis on the concept of social capital, defined its importance for the realization of the strategic objectives of the tourism and recreation industry.

УДК 331.34

Дорош О. В.

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

У статті розкривається сутність проблем щодо проведення соціального діалогу в державі в контексті забезпечення гідної праці згідно ратифікованих Україною Конвенцій МОП та вітчизняного законодавства, а також запропоновано шляхи їх подолання.

Ключові слова: соціально – трудові відносини, гідність у праці, соціальний діалог, генеральна угода, галузева угода, регіональна угода, колективний договір, об'єднання роботодавців, профспілка.

I. Вступ. Збереження людської гідності на роботі, що передбачає повагу до працюючих, право на вільне висловлювання власних поглядів та участь у прийнятті рішень стосовно умов роботи, включаючи свободу створення представницьких органів та укладення колективних договорів [2; с. 231] – все це є складовою концепції гідної праці. На сьогодні в Україні сфера соціально – трудових відносин залишається однією з найпроблематичніших щодо стосунків між найманими працівниками, роботодавцями й державними органами. Так, на даний час роль профспілкових комітетів на підприємствах значно знизилась, а новостворені підприємства в більшості випадків взагалі їх не мають. Колективні переговори на рівні підприємства проводяться в основному на великих підприємствах, що в минулому були власністю держави. Дуже рідко укладаються колективні договори в приватному секторі, особливо на малих підприємствах, при чому працівники практично не в змозі впливати на прийняття управлінських рішень. В такій ситуації саме соціальний діалог слід вважати одним з перспективних методів формування відносин між соціальними партнерами та, відповідно, одним з головних чинників розвитку громадянського суспільства і запобігання суспільним конфліктам в країні, забезпечення гідної праці.

II. Постановка проблеми. Основним завданням статті є дослідження проблем реалізації міжнародних конвенцій, ратифікованих Україною для забезпечення гідності у сфері праці, а також переосмислення наявних теоретичних засад з метою подальшої розробки науково-практичних заходів для використання в соціально – економічній політиці.

III. Результати дослідження. Величезний досвід у сфері регулюванні соціально – трудових відносин має Міжнародна організація праці. В сучасних умовах МОП є вищим арбітром у регулюванні трудових відносин на світовому рівні, а соціальний діалог при цьому виступає конче необхідним соціально – політичним інститутом. Важливою функцією МОП є нормотворча діяльність у сфері вдосконалення трудових відносин. Розроблені нею документи складають Міжнародний кодекс праці. В ньому подано розгорнуту правову основу соціального партнерства, зафіксовано конкретні норми, представлені в спеціальних юридичних актах – Конвенціях і Рекомендаціях МОП, якими визначається правовий статус суб'єктів соціального діалогу.

Соціальний діалог у світлі Конвенцій і Рекомендацій МОП характеризується тим, що МОП у Філадельфійській декларації визнала одним із основних напрямів своєї діяльності сприяння праву на проведення колективних переговорів, а також співробітництву працівників і роботодавців у формуванні та реалізації урядових програм соціальної та економічної політики. Цей принцип знайшов подальший розвиток у багатьох ухвалах організації. Найважливіші з них: Конвенція № 87 від 1948 року про свободу професійних об'єднань і захист їх прав; Конвенція № 98 від 1949 року про права організації і сприяння колективним переговорам; Рекомендація № 113 від 1960 року щодо консультацій та співпраці між публічною владою та організаціями роботодавців і працівників на рівні галузі промисловості та національному рівні; Конвенція № 144 від 1976 року про тристоронні консультації; Рекомендація № 152, що її доповнює; Конвенція № 154 від 1981 року з питань сприяння колективним переговорам і Рекомендація № 163, що її супроводжує [12; с. 148].

В Україні ратифіковано 64 конвенції МОП, але діє з них тільки 56; разом з тим практики визнають проблеми з діючими конвенціями, зокрема це стосується Конвенцій № 87 про право на організацію, № 98 про право на організацію та ведення колективних переговорів, № 95 про захист заробітної плати.

Міжнародна організація праці здійснює технічну співпрацю спрямовану на підтримку прогресивних заходів по впровадженню стандартів гідної праці в Україні. В рамках цієї співпраці реалізується проект „Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці”, в якому відображено прогрес та самостійні оцінки процесів на шляху до гідної праці в Україні.

Що стосується вітчизняного законодавства, то на забезпечення гідних умов праці спрямовані основні положення трудових норм, що закріплені в чинному законодавстві: Конституції України (ст. 21–49), Кодексі законів про працю України (зі змінами і доповненнями), Законах України „Про підприємства в Україні” від 27.03.1991 р., „Про охорону праці” від 14.10.1992 р., „Про колективні договори та угоди” від 01.07.1993 р., „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 р., „Про оплату праці” від 24.03.1995 р., „Про антимонопольний комітет України” від 13.07.2000 р., „Про організації роботодавців” від 2001 р., „Про соціальний діалог в Україні” від 18.02.2011 р. та ін.[6].

Чинне законодавство сприяє, хоч і в недостатній мірі, повільному, але все ж таки удосконаленню соціально – трудових відносин в нашій державі. Закон „Про колективні договори та угоди” [7] є основним при регулюванні соціально – трудових відносин між найманими працівниками, роботодавцями та державою. Відповідно до нього регулювання трудових відносин та узгодження соціально-економічних інтересів учасників трудового процесу здійснюється на чотирьох рівнях: загальнонаціональному, регіональному, галузевому та виробничому, хоча прийняття угод на рівні галузі та регіону ще вимагають врегулювання.

Соціальний діалог на національному рівні (або на рівні держави) має значення як інструмент регулювання макроекономічних процесів, що відбуваються в державі. Для більшості країн ЄС характерним є те, що соціальний діалог на державному рівні має централізований характер, у відповідності з яким домовленості, які досягнено на найвищому рівні, є обов'язковими для обговорення і на рівнях окремих підприємств. Саме таку роль має відігравати генеральна угода, як міжгалузевий, так і міжпрофесійний регулятор, тому що завдання, які вона розв'язує, стосуються інтересів не тільки соціальних партнерів, а й усього економічно активного населення.

9 листопада 2010 року в Україні підписано Генеральну угоду між соціальними партнерами про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально – економічної політики і трудових відносин на 2010-2012 роки. Підписання даної угоди врегулює поняття соціального партнерства і його ролі в здійсненні економічного поступу. Генеральна угода є соціальним актом, який визначає та коригує соціально – економічну політику країни .

Проте за даними Федерації профспілок України незаперечним фактом також є те, що ціла низка положень Генеральної угоди не виконуються в повному обсязі, серед яких найактуальнішими є:

1) порушується норма Генеральної угоди щодо розміру заробітної плати, що в свою чергу порушує право працівників на продуктивну працю. Для 1,9% працівників в першому кварталі 2011 року колективними договорами визначено мінімальну тарифну ставку нижче встановленої на законодавчому рівні;

2) не відбувається поступового наближення розміру мінімальної заробітної плати до 45% від

середньої заробітної плати по економіці. В 2011 році спостерігається негативна тенденція: в червні місяці цей показник був на 4,4% нижчим в порівнянні з січнем і становив 35,5% [5];

3) досить актуальною є проблема погашення заборгованості по заробітній платі. Так, за даними Державної служби статистики станом на 01.09.2011 року заборгованість з виплати заробітної плати становила 1155,3 млн. грн.;

4) не виконується домовленість щодо збільшення чисельності працівників, які оздоровлюються в санаторно-курортних закладах за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності;

5) не вирішеними залишаються такі актуальні питання як державна підтримка студентської та працюючої молоді, а саме стосовно працевлаштування випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням, що в свою чергу порушує таку складову концепції гідної праці, як можливість зайнятості. А також досі не встановлено залежності розміру стипендії від прожиткового мінімуму.

Соціальний діалог на галузевому рівні здійснюється у формі спільних консультацій, переговорів, укладання колективних договорів та угод, спільного розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), розгляду та вирішення претензій та суперечностей, що можуть виникати між сторонами соціального діалогу, обміну необхідною інформацією між сторонами, контролю за виконанням спільних рішень та відповідальності у разі їх невиконання [8; с. 32].

Система колективно-договірних відносин базується на Генеральній угоді і включає зв'язану з генеральною галузеву угоду та колективний договір. Потреба в галузевій угоді випливає з особливостей, характерних для різних галузей, умов зайнятості та праці найманих працівників, а також специфіки господарської та іншої діяльності в різних галузях [1; с. 48]. Тобто галузеву угоду можна розглядати як інструмент забезпечення гідної праці на рівні галузі.

Двосторонні галузеві угоди в Україні заключаються зрідка, в основному через відносну слабкість представницьких організацій на рівні галузі, а особливо організацій роботодавців. Щодо ситуації стосовно соціального діалогу на галузевому рівні, то на 2011 рік з 82 укладених угод тільки 15 укладено за участі роботодавців. Не сприяють результативному діалогу на рівні галузі з боку роботодавців соціально-економічні

проблеми підприємств та наслідки економічної кризи. З боку ж працівників слід звернути увагу на їх байдужість через, практично, повну відсутність віри в те, що роботодавець може забезпечити належний соціальний захист, що також не сприяє розвитку соціально – трудових відносин.

Виробничий рівень соціально – трудових відносин в нашій державі регулюється колективним договором, котрий регламентує умови зайнятості,

оплату та нормування праці, режим праці та відпочинку, умови та охорону праці, а також гарантії діяльності профспілок та інших представників найманих працівників, тобто є найдетальнішим нормативно – правовим актом, за допомогою якого працівники можуть відстоювати право на гідну працю для себе. Роль держави в даному випадку полягає в сприянні проведенню колективних переговорів за допомогою відповідних правових інструментів, а пряма участь в переговорному процесі та втручання у внутрішні справи об'єднань працівників та роботодавців ставить під загрозу їх самостійність.

Незважаючи на те, що в економічно – розвинутих країнах укладання колективних договорів вважається загально визнаним засобом реалізації прав найманих працівників, в Україні, на жаль, цей факт ще не став правилом. Так, згідно даних Світового банку, в Україні близько 5 млн. працездатних українців працюють навіть без офіційного оформлення трудових відносин (здебільшого це спостерігається на середніх та малих приватних підприємствах), що супроводжується виплатою заробітної плати в „конвертах”. А це в свою чергу свідчить про те, що укладанням колективних договорів здебільшого нехтують, а якщо ні, то колективний договір носить суто формальний характер.

Ситуація стосовно укладання колективних договорів в Україні донедавна мала позитивну динаміку. Так, з 2000 року кількість колективних договорів зросла з 72 089 до 94 964 у 2009 році, проте, починаючи з 2007 року спостерігається скорочення їх числа. Чисельність працівників, охоплених колективними договорами, починаючи з 2007 року також знизилась з 9 596,1 тис. осіб до 9038,3 тис. осіб у 2009 році. Згідно даних Федерації профспілок України станом на квітень 2011 року укладено та зареєстровано понад 105 тисяч колективних договорів, якими охоплено майже 9 млн. штатних працівників (82 % їх облікової кількості) [11; с.11].

Враховуючи те, що працівники поодиночі не в змозі захистити власні інтереси перед роботодавцями, то належно розроблений колективний договір виступає запорукою успішної партнерської співпраці соціальних партнерів, якими традиційно виступають профспілкові організації робітників та об'єднання роботодавців.

Станом на 2011 рік найпотужнішим всеукраїнським об'єднанням, яке представляє інтереси роботодавців в економічних та соціально – трудових відносинах з владою та профспілками на національному рівні є Федерація роботодавців України. До складу Федерації входять 14 всеукраїнських галузевих та 36 територіальних, 3 Київських і Севастопольська міських об'єднань роботодавців. На підприємствах, що входять до організацій – членів ФРУ, працює понад 7 млн. найманих працівників [4]. Серйозним кроком в утвердженні своєї діяльності ФРУ зробила ставши членом міжнародної організації роботодавців, яка в свою чергу є партнером МОП, що дало можливість наполегливо відстоювати свої позиції в процесі соціального діалогу.

Як свідчить досвід країн ЄС, організації роботодавців відіграють важливу роль в налагодженні та проведенні соціального діалогу. Враховуючи процес економічної глобалізації, що супроводжується загостренням конкурентної боротьби, об'єднання роботодавців поступово починають виконувати також дорадчі функції, допомагаючи організаціям у веденні колективних переговорів та безпосередньому виконанні домовленостей, а також надають послуги, внаслідок чого отримують додаткові доходи, що дає можливість, хоч і незначною мірою, додатково фінансувати свою діяльність.

Підвищення ефективності соціального діалогу з метою забезпечення конструктивного вирішення соціально – трудових питань відповідає інтересам всіх учасників та водночас є їхнім загальним обов'язком. Причому прихильність уряду щодо просування соціального діалогу за рахунок використання відповідних заходів має суттєве значення для досягнення успіху в цій сфері.

Основними проблемами в практиці проведення соціального діалогу та колективно – договірного регулювання соціально – трудових відносин в Україні є: недосконалі нормативно – правові рамки; недостатній рівень дотримання існуючого трудового законодавства; слабка система регулювання питань праці; відсутність інституціонального потенціалу серед соціальних парт-

перів; нестабільна підтримка з боку держави. Саме тому для вирішення вищевказаних проблем слід звернути увагу на такі питання:

1) вдосконалення нормативно – правових рамок соціального діалогу, особливо щодо забезпечення свободи об'єднань працівників та роботодавців стосовно реалізації права на ведення колективних переговорів у відповідності з рекомендаціями МОП;

2) зміцнення інститутів, що підтримують соціальний діалог та сприяють йому, таких як спеціалізовані судові органи та системи інспекції праці, механізми вирішення трудових конфліктів;

3) заохочення активнішої та ефективнішої участі соціальних партнерів в формуванні макроекономічної політики, а також масштабних соціальних та економічних проектів та реформ;

4) ратифікація конвенцій та рекомендацій МОП, що стосуються виробничих відносин, а саме: Конвенції № 150 від 1978 року про регулювання питань праці, Рекомендації № 158 від 1978 року, що її супроводжує, Конвенції № 151 від 1978 року про виробничі відносини на державній службі.

ІV. Висновки. Оскільки, гідною вважається продуктивна праця в умовах безпеки, свободи, рівності та людської гідності, то саме соціальний діалог на національному, регіональному, галузевому та виробничому рівнях є одним з основних інструментів забезпечення гідної праці для економічно активного населення, адже справедливі умови праці, достойна заробітна плата та соціальний захист працівників, а також відсутність дискримінації та переслідувань на робочому місці, одержання адекватної професійним знанням гідної і продуктивної роботи в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності є предметом соціально – трудових переговорів на всіх рівнях в державі.

Саме тому приведення чинного законодавства до норм МОП в сфері регулювання соціально – трудових відносин, зацікавлення соціальних партнерів, а також достатня наполегливість та рішучість уряду в сприянні проведенню колективних переговорів дасть можливість підвищити якість соціального діалогу в країні, що матиме вагомий позитивний вплив на забезпечення гідної праці.

Для того, щоб соціальний діалог став дієвим інструментом забезпечення гідної праці через врегулювання соціально – трудових відносин, що в свою чергу сприятиме розвитку громадянського суспільства в державі сторони найманих працівників та роботодавців повинні бути дієздатними та володіти реальною силою лобіювання та впливу.

Підвищення ефективності соціального діалогу є основним чинником консолідації зусиль і скоординованих дій органів влади, профспілок і об'єднань роботодавців у процесі забезпечення економічного зростання держави та вирішення невідкладних проблем у соціально-економічній сфері.

1. Герасимов О. Аналіз сучасного стану колективно – договірної регулювання в Україні. / О. Герасимов // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 2. – с. 45 – 51.

2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с. – (Вища освіта XXI століття).

3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – 4-те вид., оновл. К.: Знання, 2009. – 391с.

4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua.fru.org.ua/about>

5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

6. Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

7. Закон України „Про колективні договори та угоди” від 01.07.1993 / Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1993. № 36. ст.

8. Мартиненко М. Шляхи підвищення мотивації до співпраці соціальних партнерів на галузевому рівні. / М. Мартиненко, В. Матросов // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 5. – с. 30 – 35.

9. Матросов В. Колективно – договірне регулювання соціально – трудових відносин на підприємствах монополістах і дочірніх підприємствах ТНК, розташованих в Україні. / В. Матросов, Л. Будьонна // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – с. 20 – 24.

10. Мельник С. В. Механізм регулювання соціально – трудової сфери в Україні / С. В. Мельник. – К.: Соцінформ, 2009. – 786 с.

11. Надрага В. Соціальний діалог – найефективніший шлях до конструктиву та консенсусу / В. Надрага // Людина і праця. – 2011. – № 4. с. 11-12.

12. Соціальне партнерство – шлях до злагоди. – К.: Проект Міжнародної організації праці „Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці”, 2003. – 279 с.

The article reveals the problem of social state dialogue in the context of decent work in accordance with ILO conventions ratified by Ukraine and national legislation and ways to overcome it.