

determines the basic tasks of trade-union education and the ways of improvement of trade-union personnel training system.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андрусенко Т. Новые программы корпоративного обучения в среде управления знаниями: опыт зарубежных компаний // Генеральный директор. – 2005. – №2. – С. 22-23.
2. Роль образования в развитии украинского общества // Сайт Министерства образования и науки Украины.
3. Дубровський М. Становлення і розвиток профспілкової освіти України // Профспілки України. – 1996. – №3. – С. 28.
4. Сергеева Т. Новые информационные технологии и содержание обучения (на примере предметов естеств.-науч. цикла) // Информатика и образование. – 1991. – № 1.
5. Чорнорот П. Кадри сьогодні вирішують, можливо й не все, але від них залежить дуже багато // Вісник ФПУ. – 2001. – №2. – С. 23-24.
6. Система навчання профспілкових кадрів та активу вдосконалюється // Вісник ФПУ. – 2000. – №12. – С. 22.
7. Двірна К. Перспективні напрями наукових досліджень з проблем сучасного профспілкового руху в Україні // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2000. – №6. – С. 10.

ББК 63.3 (4 УКР)

*Шемяков О.Д.*

### **ДІЄДАТНІСТЬ ПРОФСПІЛОК ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ ДОСЯГНЕННЯ ТРИВАЛОЇ СТАБІЛЬНОСТІ СУСПІЛЬНО- ПОЛІТИЧНОЇ СИСТЕМИ НЕЗАЛЕЖНОЇ УКРАЇНИ**

*У своїй статті автор піднімає проблему дієдатності профспілок у ринкових умовах господарювання. Розв'язання цієї проблеми суттєво впливає на досягнення соціально-економічної й політичної стабільності в суспільстві. Для її підвищення, відповідно до головних напрямками господарської діяльності, які склались у держав, автор пропонує провести реформування організаційної структури Федерації профспілок України.*

Україна перебуває на етапі трансформації своєї суспільно-політичної системи. Подолавши початковий етап перехідного періоду – проголошення незалежності й набуття атрибутів державності – країна перейшла до етапу розвитку процесів, політичного та економічного об-

лаштування, обравши шлях демократичних перетворень стосовно політичної системи суспільства. Але цей процес носить докорінний, деколи радикальний характер, що змінило всю сукупність суспільних відносин і систему регуляторів взаємостосунків між суб'єктами соціально-трудових відносин.

Процес формування ринкової системи в Україні розпочався за відсутності зрілих ринкових структур, досвіду поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин у ринковому середовищі.

Економічні труднощі спричинені не тільки необхідністю подолання негативних явищ адміністративної системи, а й серйозними недоліками в системі державного управління.

Через малоєфективну неузгоджену діяльність суб'єктів соціально-трудових відносин (роботодавців, найманих працівників і виконавчих органів держави), виникають протиріччя з приводу виробництва, розподілу, обміну і споживання засобів і результатів праці. Ці протиріччя призводять не тільки до виникнення колективних трудових спорів і страйків [1], які додають суттєвих збитків економіці держави, але й дестабілізують соціально-політичну ситуацію в суспільстві.

Умовою стійкого розвитку будь-якого суспільства, що переживає трансформацію політико-економічного устрою, є досягнення тривалої соціально-економічної стабільності в суспільстві. Причому така стабільність при вирішенні колективно-трудових конфліктів може бути досягнута в процесі соціального діалогу, при встановленні балансу інтересів між суб'єктами соціально-трудових відносин. Досягнення балансу інтересів, в свою чергу, суттєво залежить від такого фактору як дієздатність профспілок, що представляють інтереси одного із суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників.

Метою дослідження є дієздатність профспілок як фактор впливу досягнення тривалої стабільності суспільно-політичної системи незалежної України.

Успішний сучасний менеджмент складно уявити без складової державного управління процесами взаємодії, що відбуваються у взаємостосунках між такими суб'єктами соціально-трудових відносин, як наймані працівники та власники. Відповідно до міжнародних стандартів та національного законодавства в країнах з ринковою системою господарювання такою складовою є соціальний діалог, сторонами якого є представницькі органи: роботодавців – організації роботодавців; найманих працівників – профспілки; держави – виконавчі органи влади.

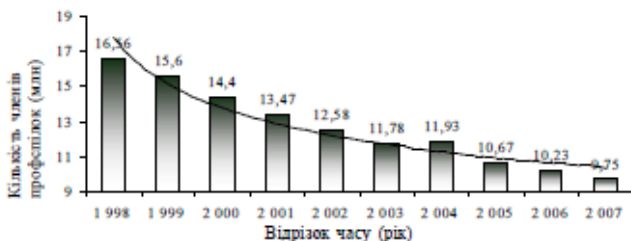
Розглядаючи роль профспілок як одного із суб'єктів, що сприяє забезпеченню тривалої соціально-економічної стабільності в суспільстві, необхідно відзначити те, що при плановій системі господарювання, що склалася в Україні після Жовтневої революції, на профспілки були покладені функції скасованого Народного комісаріату

праці, який злився з ВЦРПС. З цієї миті цілі й завдання профспілок змінилися, вони стали елементом єдиної системи загальнодержавного управління разом з партійними і державними органами, до того ж профспілки були вписані в політичну систему суспільства як „школа комунізму”.

Перехід на ринкові умови господарювання круто змінив місце і роль профспілок в соціально-трудових відносинах. В умовах незалежної України роль профспілок значно зростає, вони перетворюються на впливову силу, від діяльності якої залежить досягнення тривалої соціально-економічної і політичної стабільності в державі. Водночас, згідно з європейським досвідом [2,3,4], профспілки як представники найманих працівників при веденні соціального діалогу повинні бути достатньо дієздатними.

Аналізуючи стан дієздатності профспілок України в цілому, слід відзначити окремі особливості.

По-перше, у профспілковому русі немає єднання, внутрішні суперечності роздирають на частки цей рух, що завдає шкоди не тільки єдності, але й чисельному складу профорганізацій. Так, згідно з наведеною динамікою (мал. 1), кількість членів профспілок зменшилася майже в 2 рази [5-8].



**Мал. 1. Динаміка зміни кількості членів профспілок в Україні (ФПУ)**

По-друге, існує серйозна проблема довіри між найманими працівниками до профспілок. Так, згідно з проведеним опитуванням Інститутом соціології в Україні, Фондом «Демократичні ініціативи», Інститутом соціальної і політичної психології, баланс довіри-недовіри до профспілок є негативним (табл. 1) [9].

Таблиця 1

**Баланс довіри-недовіри до провідних інституцій держави**

Перелік соціальних інституцій	Назва організації, які проводили опитування									
	Інститут соціології			Фонд „Демократичні ініціативи”			Інститут соц-ної та політичної психології		Інститут соціології	Фонд „Дем. ініціативи”
	2005 рік			2006 рік			2007 рік			
	Березень	Вересень	Листопад	Грудень	Січень	Квітень	Червень	Вересень		
Верховна Рада	-0,2%	-28,4%	-31%	-31%	-30,2%	-34,4%	-29%	-37,3%		
Уряд	+11,5%	-22,8%	-28%	-26%	-21,8%	-32,3%	-39%	-33,6%		
Президент України	+29,5%	-7,6%	-12%	-13%	-12,1%	-11,5%	-20%	-38,1%		
Профспілки	-17,3%				-28,7	-24,7%	-20%			
Політичні партії	-36,8%				-41,4	-43,7%				

По-третє, як показав національний досвід розвитку профспілкового руху на стан дієздатності суттєво впливає низький рівень знань профспілкових представників при веденні переговорів. У той же час існуюча система профспілкової освіти виявилася малоефективною і не впоралася з поставленими завданнями щодо їх навчання формам і методам ведення переговорів в умовах ринкової системи господарювання.

По-четверте, ідеологія і чинна модель організаційної структури профспілок застаріла, відповідає вимогам планової системи господарювання і не здатна ефективно діяти в ринкових умовах.

До того ж невміння профспілкових органів і їх керівників в умовах ринкової економіки організувати працівників на ефективну боротьбу за свої права, інтереси і свободи серйозно впливає на мотивацію профспілкового членства. Особливо, якщо це стосується прав людини, інтересів і свобод, оскільки без активності найманих працівників профспілкової діяльності не буває. Слід додати й те, що існуючі невідповідності національно-правової бази вимогам міжнародних норм і стандартів ведення соціального діалогу призводять до появи негативної тенденції стосовно виконання норм Генеральної, Галузевої, Регіональної угод та колективних договорів як роботодавцями, так й державою, що сприяє виникненню колективних трудових конфліктів (табл. 2) [10-17].

Таблиця 2

**Динаміка виникнення конфліктних ситуацій між суб'єктами СТВ в Україні**

Показники	Роки												
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Кількість конфліктних ситуацій (одиниць)	247	12669	1162	687	421	588	964	1816	1132	1028	896	936	826

Таким чином:

по-перше, наявність цих проблем свідчить про те, що стан дієздатності профспілок можна оцінити як недостатній;

по-друге, завдяки недостатній дієздатності профспілок у суспільстві постійно зберігається фактор нестабільності, що загрожує досягненню тривалої стабільності суспільно-політичної системи незалежної України.

З метою підвищення дієздатності профспілок пропонується:

1. Умовно згрупувати діючі види економічної діяльності в п'ять головних напрямків господарської діяльності (табл. 3) [2].

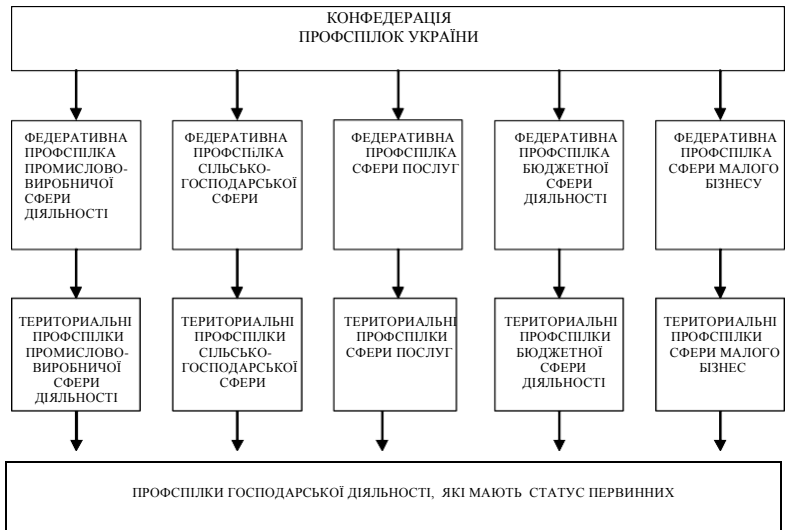
Таблиця 3

### Головні напрямки господарської діяльності

Головні напрямки господарської діяльності	Види економічної діяльності
ПРОМИСЛОВО-ВИБРОБНИЧА СФЕРА ДІЯЛЬНОСТІ	Видобуток кам'яного вугілля, лігніту торфу
	Харчова промисловість і переробка сільськогосподарської продукції
	Текстильна промисловість і пошив одягу
	Виробництво коксу, продуктів нафтопереробки
	Хімічне виробництво
	Металургія і обробка металів
	Виробництво машин і устаткування
	Виробництво електроенергії, тепла, газу й води
	Будівництво
	Транспорт, зокрема:
	Залізничний транспорт
	Міський і автодорожній
	Трубопровідний транспорт
	Авіація
Морський	
Пошта і зв'язок	
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКА СФЕРА ДІЯЛЬНОСТІ	Господарства АПК
	Фермерські господарства
СФЕРА ПОСЛУГ	Торгівля
	Громадське харчування
	Побутові послуги населенню
	Колективні, суспільні і особисті послуги
	Житлово-комунальне господарство та послуги
	Асенізація. Прибирання вулиць і обробка відходів
БЮДЖЕТНА СФЕРА ДІЯЛЬНОСТІ	Державне управління
	Освіта
	Охорона здоров'я, соціальна допомога і соціальне страхування
	Діяльність у сфері відпочинку і розваг, культури та спорту
	Банківська діяльність

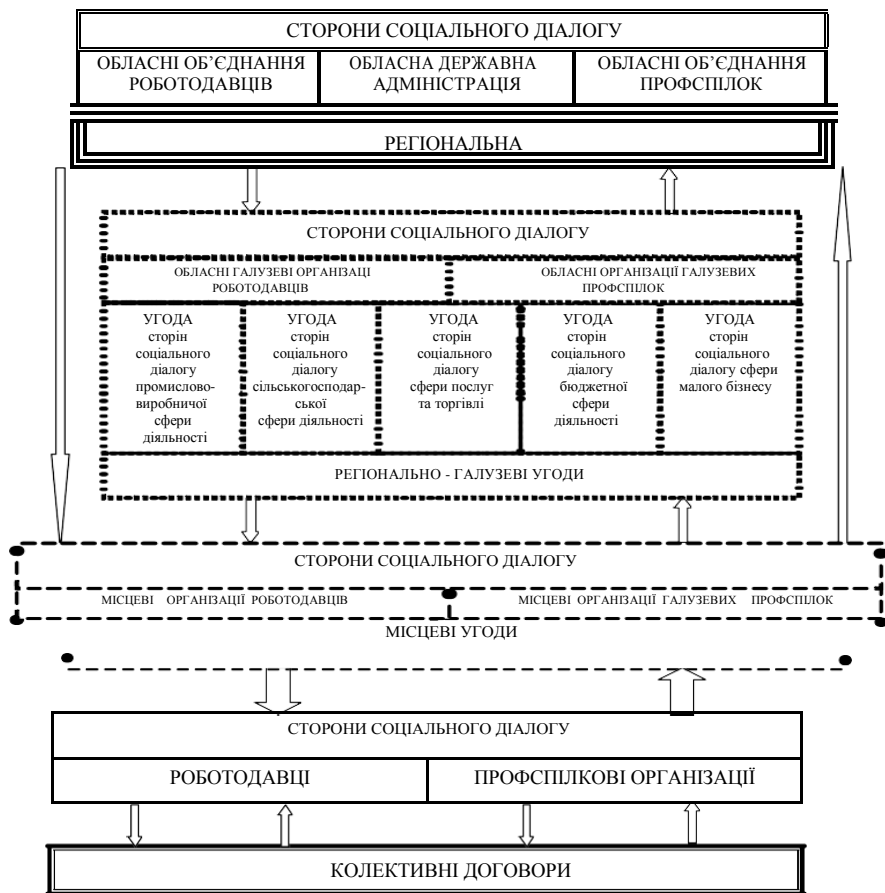
СФЕРА МАЛОГО БІЗНЕСУ	Малі підприємства
	Суб'єкти господарювання, які здійснюють підприємницьку діяльність без створення юридичної особи
	Операції з нерухомістю і послуги юридичним особам
	Потребкооперація

2. Вдповідно до запропонованих напрямків господарської діяльності сформуванати таку структуру Федерації профспілок України (мал. 2):



**Мал. 2. Нова структура Федерації профспілок України**

3. Після вдосконалення структури представницьких органів модель соціального діалогу на прикладі регіонально-виробничого рівня мати-ме такий вигляд (мал. 3) [18]:



Мал. 3. Модель соціального діалогу на регіонально-виробничому рівнях

### РЕЗЮМЕ

В своїй статті автор піднімає проблему дееспособності профсоюзів в ринкових умовах господарювання. Рішення цієї проблем суттєво впливає на досягнення соціально-економічної і політичної стабільності в суспільстві. Для її підвищення, в відповідності з головними напрямками господарської діяльності, які сложи-

лись в государстве, автор предлагает провести реформирование организационной структуры Федерации профсоюзов Украины.

### SUMMARY

The author of the article considers the issue of trade unions' capacity to act under market economy conditions. The decision of this problem greatly contributes to the achievement of socio-economic and political stability in the society. To increase trade unions' capacity in accordance with the main directions of the economic activity existing in the state, the author finds it necessary to reform the organizational structure of the Federation of Ukrainian trade unions.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Баланс довіри-недовіри до Президента, Уряду та Верховної Ради протягом останніх 13 років (травень 1994 – квітень 2006) (табл.1) [Електронний ресурс] / Національний інститут стратегічних досліджень (НІСД). Дослідження рівня довіри громадян України до демократичних інституцій, органів влади. – Київ, 2006. Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/Monitor22/01.htm#a1>.
2. Беззубко Л.В., Шемяков А.Д. Трудовые конфликты как следствие нарушения баланса интересов сторон социально-трудовых отношений // Менеджер: Вісник ДонДУУ. – Донецьк: ДонДУУ, 2004. – № 4. – С. 141-148.
3. Звіт про результати роботи Національної служби посередництва і примирення за 2003 рік // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2004. – №1. – С. 52-58.
4. Звіт про результати роботи Національної служби посередництва і примирення у 2005 році // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2006. – №1. – С. 38-75.
5. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення у 2006 році // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2007. – №2. – С. 60-64.
6. Лобас В.М., Беззубко Л.В., Стрельченко Д.І., Шемяков О.Д. Роль і місце органів державної влади в стабілізації соціально-трудових відносин і вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів): Методичні рекомендації. – Донецьк: Норд Компьютер, 2004. – 32 с.
7. Нариси історії професійних спілок України / Федерація профспілок України. Головний редактор О.М. Стоян; керівник авторського колективу О.П. Рент. – Київ, 2002. – 607 с.
8. Осовий Г.В., Жуков В.І., Руденко В.М., Семенихін В.О. Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні: Навч. посіб. – К.: АПСВ, 2005. – 432 с.



9. Результати діяльності Національної служби посередництва і примирення в 1999-2001 роках // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2001. – №5. – С. 10-13.
10. Результати діяльності Національної служби посередництва і примирення в 1999-2003 роках // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – №11. – С. 26-30.
11. Рихлі Л., Прітцер Р. Соціальний діалог на національному рівні у країнах-кандидатах на вступ до Європейського Союзу // Матеріали національного тристороннього семінару. – Женева, – 2003. – 54 с.
12. Статистичний щорічник Донецької області за 2002 рік / Донецьк. обл. упр. статистики. – Д., 2005. – 388 с.
13. Статистичний щорічник України за 2002 рік / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2003. – 663 с.
14. Шемяков О. Баланс економічних інтересів – шлях збереження соціального миру // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 8. – С. 33-38.
15. Шемяков О.Д. Модель системи соціального діалогу як складової частини механізму державного управління по запобіганню виникнення трудових конфліктів // Зб. наук. праць ДонДДУ, «Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами», т. VIII, вип. 79, серія «Державне управління». – Донецьк: ДонДУУ, 2007. – С. 176-181.
16. Шемяков О.Д. Соціальний діалог, як складова державного управління попередженням виникнення трудових конфліктів в умовах трансформації економіки // Зб. наук. праць ДонДДУ, «Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами», т. VII, вип. 61, серія «Державне управління». – Донецьк: ДонДУУ, 2006. – С. 45-52.
17. Шемяков А.Д. Характеристика основних суб'єктів соціально-трудових відносин (движущих сил) Донецького регіону // Зб. наук. праць ДонДД У, «Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами», т. VI, вип. 44, серія «Державне управління». – Донецьк: ДонДУУ, 2005. – С. 80-85.
18. Шемяков О.Д., Черниш О.І. Представницькі органи роботодавців (власників) як складова механізму державного управління соціально-трудовими відносинами // Зб. наук. праць ДонДДУ, „Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами”, серія „Державне управління”, т. VII, вип. 72. – Донецьк: ДонДУУ, 2006. – С. 38-48