

1. Сводный статистический отчет по УССР за I полугодие 1959 г. – ЦДАВОУ. – Ф. 2605. – Оп. 8. – Од. зб. 2054. – Арк. 2.
2. Нариси історії професійних спілок України / [Федерація профспілок України. Гол. ред. О.М. Стоян, кер. авт. кол. О.П. Реєнт]. – К.: Б.В., 2002. – С. 499.
3. Протокол обласної наради бригад і ударників комуністичної праці. м. Тернопіль. 3 червня 1960 р. – ЦДАВОУ. – Ф. 2605. – Оп. 8. – Од. зб. 2512. – Арк. 125-127.
4. О задачах профсоюзов по развертыванию социалистического соревнования в честь предстоящего XXII съезда КПСС. Постановление Президиума ВЦСПС от 16 января 1961 г., протокол №2, п. 10 // Сборник постановлений президиума и секретариата ВЦСПС январь-март 1961 г. – М.: Профиздат, 1961. – С. 42-44.
5. Справка о работе профсоюзных организаций по развертыванию социалистического соревнования за звание коллектива и ударника коммунистического труда на предприятиях и стройках УССР. – ЦДАВОУ. – Ф. 2605. – Оп. 8. – Од. зб. 2922. – Арк. 14.
6. Справка об организации социалистического соревнования за коммунистический труд на Ольховском коксохимзаводе по состоянию на 20 мая 1964 г. – Луганський держархів. – Ф. Р-2448. – Оп. 4. – Од. зб. 33. – Арк. 70.

ББК 63.3 (4 Укр)

*Шемяков О.Д.*

### **РОЛЬ ПРОФСПЛОК У СТАНОВЛЕННІ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ ДІАЛОГОМ**

*У статті досліджується проблема ролі профспілок у становленні механізму державного управління соціальним діалогом, вирішення якої істотно впливає на ефективність управління процесами взаємодії, що відбуваються між суб'єктами соціально-трудоових відносин. Автор звертає увагу на важливість ведення соціального діалогу як ефективної форми вирішення соціальних проблем, від якого залежить рівень соціально-економічної й політичної стабільності в суспільстві. Для підвищення ролі профспілок пропонується конкретний шлях їх реформування в умовах ринкової системи господарювання.*

Згідно із проведеними дослідженнями [1, 2], соціальні, економічні, психологічні та правові аспекти взаємодії індивідів і соціальних груп у суспільстві породжують соціально-трудоові відносини, які виникають у процесі трудової діяльності, а їхніми суб'єктами виступають власники на засоби виробництва, наймані працівники та в деяких випадках держава.

Самореалізація індивідів набуває вищої форми в громадянсько-му суспільстві, яке формується в період розбудови правової держави, економічного та політичного розвитку країни, зростання добробуту, культури й самосвідомості народу, економічну основу якого складає суверенітет індивідуальних власників і різноманіття форм власності [3].

Важливо зазначити, що від характеру взаємостосунків суб'єктів соціально-трудова відносин (СТВ) залежить рівень соціально-економічної й політичної стабільності в суспільстві.

З'ясовано [4], що суспільно-політична та соціально-економічна стабільність суттєво залежить від ефективного державного управління процесами, які відбуваються при взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин і які в ринкових умовах набувають нової форми. Виходячи з накопиченого досвіду країн з ринковою системою господарювання, доведено [5, 6], що такою формою є соціальний діалог (СД). Так, у європейських країнах із сучасною світовою економікою як система регулювання взаємовідносин у подібній ситуації він широко використовується, а документами Міжнародної організації праці (МОП) визначено, що СД «...виявився цінним демократичним засобом вирішення соціальних проблем...» [7, с. 2-3].

Водночас соціальний діалог – це вид діяльності представницьких органів (сторін) роботодавців (власників), найманих працівників та держави у формі переговорних процесів, які визначають систему взаємовідносин між ними, що дозволяє не тільки узгоджувати інтереси суб'єктів, а й значною мірою сприяти гуманізації цих відносин і впливати на ефективність державного управління [8]. Отже, досягнення суспільно-політичної та соціально-економічної стабільності в державі значною мірою залежить від ефективного ведення СД, в якому провідну роль відіграють представницькі органи суб'єктів СТВ, а саме: від держави – органи виконавчої влади; від роботодавців – органи організацій (об'єднань) роботодавців; від найманих працівників – органи профспілок, об'єднань профспілок.

Проте поточний стан розвитку взаємовідносин між державою, роботодавцями та найманими працівниками вказує на наявність проблем стосовно дієвості сторін соціального діалогу. Особливу тривогу викликає роль представницького органу найманих працівників, яким є профспілка України [8-26].

Здатність сторін діяти достатньо швидко та приймати відповідні рішення є важливою умовою ефективного ведення соціального діалогу. Як показує національний та зарубіжний досвід, бажана мобільність може бути досягнута завдяки:

*по-перше*, додержанню таких принципів:

- соціальний діалог повинен вестися на основі трипартизму або біпартизму;

- організаційні структури представницьких органів (сторін) роботодавців (власників) та найманих працівників повинні бути рівнозначними й відповідати напрямам господарської діяльності в умовах ринкової системи господарювання;
- сторони соціального діалогу повинні бути рівноправними, компетентними та відповідальними за виконання ухвалених компромісних рішень;
- кожна сторона повинна володіти високим рівнем культури поведінки при веденні переговорів;

*по-друге*, подальшого підвищення ролі профспілок щодо їх впливу на становлення ефективного механізму державного управління соціальним діалогом.

Річ у тому, що під час перехідного періоду до ринкових умов господарювання профспілки виявилися єдиною структурою, більш-менш здатною діяти та приймати рішення щодо захисту інтересів найманих працівників, які становлять значну частину суспільства. Саме це сприяло зниженню конфліктогенності в державі (рис. 1), що суттєво дозволило знизити рівень трансформації колективно-трудових конфліктів у страйки та деякою мірою попереджати їх виникнення.

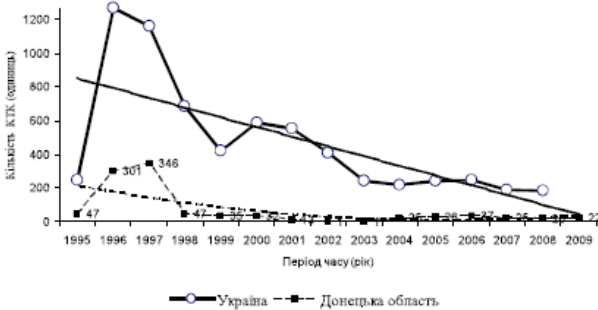
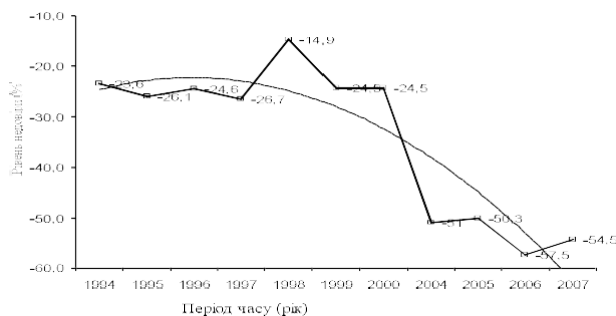


Рис. 1. Динаміка виникнення конфліктних ситуацій в 1995-2008 роках

Проте, як показують проведені опитування [27], рівень *недовіри* до профспілок в Україні з 51% у 2004 році зріс до 62% у 2006 році. Більше того, динаміка рівня недовіри найманих працівників до профспілок за період з 1994 року по 2007 рік свідчить про стале зниження рівня довіри населення до цих представницьких органів (рис. 2).

І як наслідок, згідно зі статистичними даними й проведеними дослідженнями [6, 19-24], спостерігається негативна динаміка зменшення кількості членів профспілок (табл. 1).



**Рис. 2. Динаміка рівня недовіри населення до профспілок в Україні за період з 1994 року по 2007 рік**

*Таблиця 1*

**Динаміка зміни кількості членів профспілок та первинних профспілкових організацій в Україні (ФПУ)**

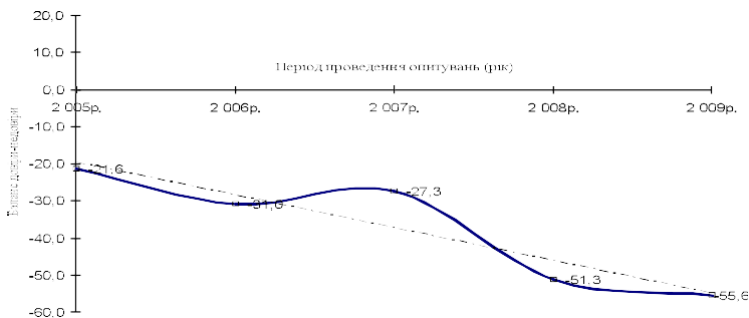
Відрізок часу (рік)	Усього первинних профспілкових організацій (тис. одиниць)	Усього членів профспілок (мільйонів осіб)
1998	133200	16,56
1999	129000	15,60
2000	122400	14,40
2001	119898	13,47
2002	115125	12,58
2003	110954	11,78
2004	103112	11,93
2005	96903	10,67
2006	95784	10,23
2007	91777	9,75
2008	87671	8,99

Аналіз динаміки зміни кількості членів профспілок, які об'єднані у Федерацію профспілок України (ФПУ), вказує на те, що особливо велика чисельна втрата відбулася в галузевих профспілках машинобудівного напрямку діяльності.

Звертає на себе увагу й той факт, що із зменшенням кількості членів профспілок великими темпами зростає недовір'я і до органів державної влади. Так, відповідно до соціологічних досліджень [27-29], баланс довіри-недовіри до провідних інституцій, органів державної влади характеризується як негативний (таблиця 2).



У цілому картина динаміки балансу довіри-недовіри громадян до політичних інституцій має такий вигляд (рис. 3).



**Рис. 3. Динаміка балансу довіри-недовіри громадян до політичних інституцій**

Із рис. 3 видно, що баланс довіри-недовіри громадян до політичних інституцій перебуває в негативній зоні й продовжує спадати.

В умовах кризи довіри існує загроза ослаблення управлінської функції як в державних органах, так і в профспілках, що призводить до зниження рівня ефективності механізму державного управління СД, а відповідно, до соціально-економічної й політичної нестабільності в суспільстві.

Аналізуючи роль профспілок і їх вплив на становлення механізму державного управління соціальним діалогом, можна виділити основні причини, що впливають на підвищення їх ролі:

*по-перше*, роботодавцям, за неявної підтримки органів виконавчої влади, вдалося посягти у підсвідомості найманих працівників відчуття страху, оскільки систематична невивплата копійчаної зарплати, величезне безробіття на ринку праці зробили їх дуже податливими й мовчазними;

*по-друге*, у зв'язку із загрозою втрати роботи відчуття особистої свободи в людині було пригнічено, людина праці як особистість була деморалізована й у її свідомості було сформовано відчуття невпевненості в завтрашньому дні;

*по-третьє*, неадекватні дії роботодавців відносно трудящих породили патерналізм, який виражається в нав'язуванні ідеї про непогрішність перших, їх обожнюванні й водночас у необмеженому свавіллі, безправ'ї та рабстві підданих, забороні свободи (прямої або прихованої) на об'єднання працівників в організації для свого захисту;

*по-четверте*, відсутність повноцінної структури представницьких органів власників (роботодавців), необхідної для ведення соціального діалогу, призводить до порушення принципу трипартизму»;

*по-п'яте*, держава не завжди виступає як арбітр, регулятор, координатор у сфері врегулювання соціально-трудових відносин, що провокує зростання інтересів чиновників з інтересами роботодавців;

*по-шосте*, в управлінні ще домінують форми роботи, які використовувалися у ВЦРПС. До того ж спостерігається помилкове застосування в ринкових умовах структури профспілок, яка склалася за планово-галузевої системи господарського комплексу країн колишнього СРСР [6, 9, 30];

*по-сьоме*, надмірна політизація профспілкового руху України та відсутність єдиної ідеології профспілок і солідарних дій з метою соціально-економічного захисту найманих працівників;

*по-восьме*, недостатня відповідність національного законодавства міжнародним правовим стандартам ведення діалогу між суб'єктами соціально-трудових відносин;

*по-дев'яте*, незорієнтованість підприємницької сфери на розвиток соціальної відповідальності бізнесу, також недосконалість державного управління процесами взаємодії, що відбуваються при веденні соціального діалогу між суб'єктами соціально-трудових відносин.

*Висновки:*

1. Сучасна роль профспілок у вираженні інтересів найманих працівників є недостатньою і потребує суттєвого підвищення.

2. Ефективна роль профспілок є визначальною при управлінні процесами взаємодії, що відбуваються між суб'єктами соціально-трудових відносин і суттєво впливає на становлення механізму державного управління соціальним діалогом.

3. До найважливіших завдань, що стоять перед профспілками в Україні, належать завоювання довіри населення й підвищення мотивації профспілкового членства.

*Пропозиції.* З метою підвищення ролі профспілок пропонується:

1. Використовуючи досвід світового профспілкового руху, а також національні особливості, розпочати процес реформування організаційної структури профспілок відповідно до напрямів господарської діяльності, сформованих в умовах ринкової системи господарювання [6, 9, 30].

Для цього необхідно провести об'єднувальні процеси:

1.1. На всеукраїнському рівні.

В основу створення й взаємодії всеукраїнських профспілок має бути закладено федеральний принцип діяльності, а всеукраїнських профспілок – конфедеративний принцип діяльності.

Це питання складне та вимагає зваженого підходу й ретельного вивчення ситуації, що склалася, в кожній структурній ланці профспілкового утворення України. Але без його вирішення реформування профспілкового руху приречене на провал.

## 1.2. На регіонально-виробничому рівні.

Ринкові стосунки в нашій країні показали, що основний тягар у справі відстоювання інтересів членів профспілки лягає на середню ланку, оскільки в основному власник перебуває не в Києві, а в регіонах. Ефективних важелів впливу профоргани всеукраїнських профспілок і об'єднань на конкретних власників не мають.

Чинне законодавство націлене на укладення договорів лише на виробничому рівні. Як правило, на цьому рівні сторону найманих працівників представляє профком, на чолі з незвільненим головою, який повністю перебуває під тиском роботодавця. Окреслена ситуація ставить під сумнів ефективне і якісне виконання досягнутих домовленостей. Для вирішення цієї проблеми, на законодавчому рівні, потрібно перенести центр роботи з укладення колективних договорів на регіонально-галузевий і національний рівні.

2. Для накопичення досвіду й вироблення алгоритму подальших дій щодо реформування профспілкового руху вжити заходів з об'єднання профспілок машинобудівного напрямку діяльності в два етапи:

Перший етап – об'єднання профспілок машинобудівних галузей України (рис. 4).

Ціллю пропонуваної структури першого етапу є:

*по-перше*, сформувати постійнодіючі робочі органи (секретаріат і конгрес) з вирішення статутних завдань на суб'єктах господарювання машинобудівної галузі у промислово-виробничій сфері діяльності держави;

*по-друге*, сформувати почуття солідарної відповідальності за виконання ухвалених рішень постійнодіючими робочими органами;

*по-третьє*, зблизити точки зору штатних працівників апаратів галузевих профспілок;

*по-четверте*, об'єднати кадровий та інтелектуальний потенціал для солідарного вирішення проблем між сторонами соціально-трудових відносин на суб'єктах господарювання машинобудівного виду економічної діяльності;

*по-п'яте*, з метою поступового об'єднання профспілкових коштів і доцільного їх використання, еволюційним шляхом сформувати загальну бухгалтерію;

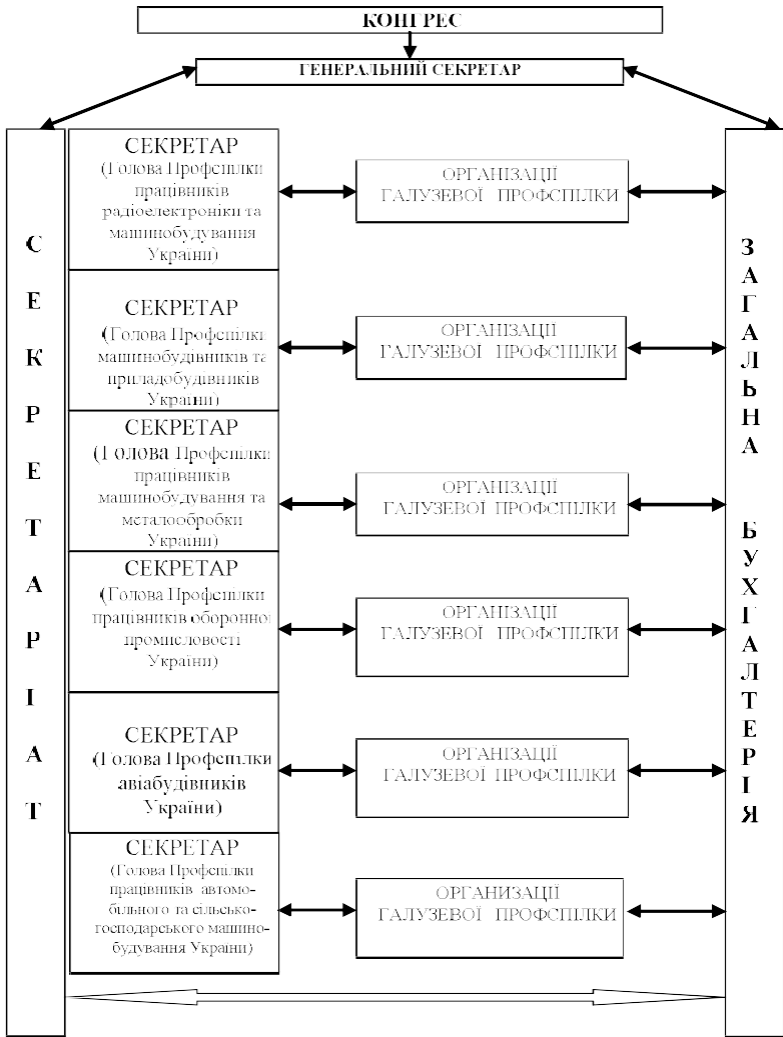
*по-шосте*, сформувати єдину систему профспілкового навчання профкадрів і профспілкового активу;

*по-сьоме*, напрацювати алгоритм другого етапу об'єднання галузевих профспілок у єдину федеративну профспілку.

3. Конче назріла необхідність реформування діючої системи профспілкового навчання.

Як показав накопичений національний досвід розвитку профспілкового руху, на ефективне ведення переговорних процедур, у яких бе-





*Рис. 4. Пропонована структура профспілок машинобудівних галузей України (перший етап).*

руть участь профоргани як представники найманих працівників, значно впливає стан дієздатності профспілок як представницьких органів і рівень знань, якими вони володіють при веденні переговорів.

З іншого боку, існуюча система профспілкового навчання виявилася малоефективною та не впоралася з висунутими завданнями щодо навчання профспілкових представників форм і методів ведення переговорів в умовах ринкової системи господарювання. Тому необхідно на основі досвіду світового профспілкового руху і нормативних документів МОП:

- створити систему навчання не лише серед профпрацівників, але й рядових профспілкових активістів, що забезпечує здобуття ними знань з прав профспілок, прав людини, прав трудящих;
- визначити методи й форми застосування цих знань у практичній роботі профспілок;
- враховуючи сучасні тенденції формування соціально-трудових відносин ситуацію, що склалася у профспілковому русі України, створити мережу народних університетів профспілкового менеджменту, де готувати із профспілкового активу представників, які вміють вести переговори з роботодавцями;
- визначити в системі навчання місце й ключову роль Академії праці і соціальних відносин ФПУ і зробити її центром пільгового навчання членів профспілок.

## РЕЗЮМЕ

В статье поднимается проблема роли профсоюзов в становлении механизма государственного управления социальным диалогом, решение которой существенно влияет на эффективность управления процессами взаимодействия, которые происходят между субъектами социально-трудоовых отношений. Автор обращает внимание на важность ведения социального диалога как эффективной формы решения социальных проблем, от которого зависит уровень социально-экономической и политической стабильности в обществе. Для повышения роли профсоюзов предлагается конкретный путь их реформирования в условиях рыночной системы ведения хозяйства.

**Ключевые слова:** профессиональные союзы, государственное управление, социально-трудоовые отношения, рыночная система.

## SUMMARY

In the article an author studies the problem of the trade unions' role in the development of the state mechanism of the social dialog administration, the problem solution substantially influences on the management efficiency of the co-operation processes which take place between the subjects of the social-labour relations. The author pays

attention to the importance of social dialog conducting as an effective form of the social problems solution, which defines the level of socio-economic and political stability in the society. For the increase of the trade unions' role the author offers the concrete way of their reformation in the conditions of the market system management.

**Key words:** trade unions, state administration, social-labour relations, market system.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Соціально-трудова відносина : питання теорії та практики в Україні : [навч. посіб.] / Г.В. Осовий, В.І. Жуков, В.М. Руденко, В.О. Семенихін. – К. : АПСВ, 2005. – 432 с.
2. Беззубко Л.В. Некоторые вопросы регулирования социально-трудовых отношений между наемными работниками и собственниками (работодателями) : [метод. рекомендации] / Л.В. Беззубко, А.Д. Шемяков. – Макеевка : ДонГАСА, 2004. – 27 с.
3. Краткая библиография / М.А. Василик, М.С. Вершинин и др. – М.: Гардарики, 2001. – 328 с.
4. Шемяков О.Д. Развитие механизма государственного управления социальным диалогом: дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук держ. упр.: спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» / О.Д. Шемяков. – Донецьк, 2008. – 199 с.
5. Рихлі Р., Прітцгер Р. Соціальний діалог на національному рівні у країнах – кандидатах на вступ до Європейського Союзу / Л.Рихлі, Р.Прітцгер. – Женева : Міжнар. бюро праці, 2003. – 54 с.
6. Жуков В. Соціальне партнерство в Україні: [навч. посіб. УАДУ] / В. Жуков, В. Скуратівський. – К., 2000. – 200 с.
7. Законодавче закріплення основ ведення соціального діалогу в Україні: матеріали засідання круглого столу. – К., 2006. – 77 с.
8. Шемяков О.Д. Соціальний діалог, як складова державного управління попередженням виникнення трудових конфліктів в умовах трансформації економіки / О.Д. Шемяков / Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами : [зб. наук. пр. Донецького державного університету управління]. – Донецьк, 2006. – Т. VII, вип. 61, серія «Державне управління». – С. 45-52.
9. Шемяков О.Д. Дієздатність профспілок, як фактор впливу досягнення тривалої стабільності суспільно-політичної системи незалежної України / О.Д. Шемяков // Грані історії: зб. наук. праць, присвячений ювілею Віктора Миколайовича Докашенка. – Горлівка: Вид-во ГДПШМ, 2008. – С. 175-183.
10. Статистичний щорічник Донецької області за 2004 рік. – Донецьк, 2005. – 388 с.
11. Статистический ежегодник: Донецкая область (1997). – Донецк, 1998. – 317 с.

12. Результати діяльності Національної служби посередництва і примирення в 1999-2001 роках // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2001. – № 5. – С. 10-13.
13. Результати діяльності Національної служби посередництва і примирення в 1999-2003 роках // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – №11. – С. 26-30.
14. Звіт про результати роботи Національної служби посередництва і примирення за 2003 рік // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2004. – № 1. – С. 52-58.
15. Статистичний щорічник України за 2002 рік / Держкомстат України. – К. : Техніка, 2003. – 663 с.
16. Статистичний щорічник Донецької області за 2002 рік / Донецьк. обл. упр. статистики. – Донецьк, 2005. – 388 с.
17. Звіт про результати роботи Національної служби посередництва і примирення у 2005 році // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2006. – №1. – С. 38-75.
18. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення у 2006 році // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2007. – №2. – С. 60-64.
19. Шемяков О.Д. Представницькі органи роботодавців (власників) як складова механізму державного управління соціально-трудовими відносинами / О.Д. Шемяков, О.І. Черниш // Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами : зб. наук. пр. Донецької державної академії управління. – Донецьк, 2006. – Т. VII, вип. 72, серія «Державне управління». – С. 38-48.
20. Шемяков А.Д. Роль и место профсоюзов в системе защиты прав трудящихся / А.Д. Шемяков. – Донецк : Норд Компьютер, 2005. – 84 с.
21. Аналіз діяльності ФПУ між IV і V з'їздами / Зб. ФПУ: Від з'їзду до з'їзду. – К. : Профінформ ФПУ, 2006. – 175 с.
22. Нариси з історії професійних спілок України. – К. : Федерація профспілок України. АПСВ, 2002. – 670 с.
23. Шемяков А.Д. Характеристика основных субъектов социально-трудовых отношений (движущих сил) Донецкого региона / А.Д. Шемяков // Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами: зб. наук. пр. Донецького державного університету управління. – Донецьк, 2005. – Т. VI, вип. 44, серія «Державне управління». – С. 80-85.
24. Збірник матеріалів з питань організаційної роботи. – К. : Федерація профспілок України, 2008. – 230 с.
25. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 9 місяців 2008 року // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. – №9-10. – С. 42-47.

26. Звіт про результати роботи відділення Національної служби посередництва і примирення в Донецькій області за 9 місяців 2008 року. – Донецьк, 2008. – 12 с. – (Лист / Національна служба посередництва і примирення в Донецькій області, № 05-06-05/011164).
27. Громадська думка за два місяці до виборів: Моніторинг / Український інс-т соц. досліджень ім. Олександра Яременка, Центр «Соціальний моніторинг». – К., 2006. – 18 с.
28. Баланс довіри-недовіри до провідних соціальних інституцій, органів державної влади, % (Табл. 2) [Електронний ресурс] / Національний інститут стратегічних досліджень (НІСД). Дослідження рівня довіри громадян України до демократичних інституцій, органів влади. – К., 2006. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/Monitor/Monitor22/01.htm#a1>.
29. Довіра до політичних інститутів та банків падає, компанії повертають довіру громадян. [Електронний ресурс] / Компанія GfK Ukraine. Березень 2009 року. – Режим доступу : [http://www.reklamaster.com/spec\\_projects/show/efforts/sub/consumer\\_efforts/id/15301/print/yes/index.html](http://www.reklamaster.com/spec_projects/show/efforts/sub/consumer_efforts/id/15301/print/yes/index.html).
30. Шемяков А.Д. Трудовые конфликты как следствие нарушения баланса интересов сторон социально-трудовых отношений / Л.В. Беззубко, А.Д. Шемяков // Менеджер: Вісник ДонДУУ. – 2004. – № 4. – С. 141-148.