

УДК 65.02:658.3

*Фединець Н. І.,
nataliafedynets@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-6811-3720,
Researcher ID: P-3237-3596,
к.е.н., доц., доцент кафедри менеджменту, Львівський торговельно-економічний університет,
м. Львів*

*Білозор Н. Б.,
bilozornazarij@gmail.com,
магістрант, Львівський торговельно-економічний університет, м. Львів*

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ДІЄВА СИСТЕМА РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

***Анотація.** У статті досліджуються актуальні питання, пов'язані з регулюванням соціально-трудо­вих відносин на основі соціального партнерства. Метою статті є дефініція соціального партнерства в контексті соціально-трудо­вих відносин, визначення основного інструментарію соціального партнерства як засобу запобігання подальшій конфронтації учасників соціальних відносин, аналіз нормативно-правового забезпечення врегулювання соціально-трудо­вих відносин, з'ясування проблем застосування соціального партнерства у господарюючих суб'єктів у сфері торгівлі. Підтвердженням актуальності цього питання є значний інтерес зі сторони наукової спільноти. У ході дослідження встановлено, що соціальне партнерство є універсальним за­собом, пов'язаним із налагодженням відносин між учасниками взаємодії. Виявлено, що на вітчизняних торго­вельних підприємствах регулювання соціально-трудо­вих відносин здійснюється переважно на адміністратив­ній основі через систему управлінських рішень і методів управління. Використання адміністративних методів та авторитарного стилю керівництва процесами в торговельних мережах часто призводить до незадоволеності персоналу та зростання рівня конфліктності в колективі. Аргументовано, що договір­на основа регулю­вання соціально-трудо­вих питань сучасних торговельних підприємств повинна мати певне нормативно-правове підґрунтя, та визначено його зміст. З'ясовано, що існує ряд проблем у використанні соціального парт­нерства як методу регулювання соціально-трудо­вих відносин на торговельному підприємстві. Визначено структурно-логічну схему соціального партнерства як методу регулювання соціально-трудо­вих відносин на підприємстві. Зроблено висновок, що у врегулюванні соціально-трудо­вих відносин на торговельному під­приємстві необхідно в першу чергу акцентуватися на укладенні колективного договору. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на формування ефективного механізму вирішення проблем, що пере­шкоджають використанню соціального партнерства для регулювання соціально-трудо­вих відносин.*

Ключові слова: персонал, соціальне партнерство, соціально-трудо­ві відносини, договір.

*Fedynets N. I.,
nataliafedynets@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-6811-3720,
Researcher ID: P-3237-3596,
Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management, Lviv University of Trade
and Economics, Lviv*

*Bilozor N. B.,
bilozornazarij@gmail.com,
Master's degree student, Lviv University of Trade and Economics, Lviv*

SOCIAL PARTNERSHIP AS AN EFFECTIVE SYSTEM OF REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS OF TRADE ENTERPRISES

***Abstract.** The article examines topical issues related to the regulation of social and labor relations on the basis of social partnership. The purpose of the article is to define social partnership in the context of social and labor relations, to determine the main tools of social partnership as a means of preventing further confrontation of social relations participants, to analyze the legal framework for settlement of social and labor relations, to clarify the problems of social partnership in the field of trade. The significant interest of the scientific community is the confirmation of the urgency of this issue. The study found that social partnership is a universal tool for building relationships among*

participants. It is revealed that at domestic trade enterprises the regulation of social and labor relations is carried out mainly on an administrative basis through a system of managerial decisions and methods of management. The use of administrative methods and authoritarian style of management of processes in retail chains often leads to staff dissatisfaction and increased levels of conflict in the team. It is argued, that the contractual basis for regulating social and labor issues of modern trade enterprises should have a certain legal basis, and its content is determined. It was found that there are a number of problems in the use of social partnership as a method of regulating social and labor relations in a trade enterprise. The structural and logical scheme of social partnership as a method of regulation of social and labor relations at the enterprise is determined. It is concluded that in the settlement of social and labor relations at a trade enterprise is necessary to focus primarily on the conclusion of a collective agreement. Further research may be aimed at developing an effective mechanism for solving problems that prevent the use of social partnership for regulation of social and labor relations.

Key words: staff, social partnership, social and labor relations, contract.

JEL Classification: F19, M19, M20.

DOI: <https://doi.org/10.36477/2522-1205-2021-62-15>

Постановка проблеми. У період динамічних змін, соціального напруження в суспільстві, кризових явищ в економіці, зменшення оптового та роздрібного товарооборотів вкрай необхідним є формування ефективної системи врегулювання трудових відносин на підприємстві. Наявність системи врегулювання соціально-трудова відносин на підприємстві є передумовою ефективного управління. В сучасних реаліях розвитку бізнесу врегулювання системи соціально-трудова відносин на основі соціального партнерства може забезпечити формування ефективної системи управління персоналом. Соціальне партнерство в останні роки набуває значного поширення. Впровадження системи соціального партнерства на торговельних підприємствах є беззаперечним, що забезпечує відмову учасників соціально-трудова відносин від подальшої конфронтації та взаємодію на паритетних засадах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальність теми дослідження підтверджується появою значної кількості праць, що стосуються соціального партнерства у різних наукових та прикладних аспектах. Зокрема, в науковій літературі дається достатньо розширене визначення поняття "соціальне партнерство". В. Алексейчук узагальнює принципи соціального партнерства [1, с. 12]. М. Кононенко визначив функції соціального партнерства як типу соціального управління [6, с. 5]. Г. Савранська описала зміст та культурні цінності підстав формування та ролі в досягненні партнерських відносин у суспільстві як фактора безпечної взаємодії у соціальній сфері [10, с. 3-5]. О. Василенко визначає соціальний механізм здійснення державного управління [4]. І. Лебедев розуміє соціальне партнерство як засіб подолання економічної кризи [8, с. 14]. Однак окремі питання соціального партнерства як системи врегулювання соціально-трудова відносин торговельних підприємств потребують подальшого дослідження.

Постановка завдання. Метою написання статті є дефініція соціального партнерства в контексті соціально-трудова відносин, визначення основної інструментарію соціального партнерства як засобу запобігання подальшій конфронтації учасників

соціальних відносин, аналіз нормативно-правового забезпечення врегулювання соціально-трудова відносин, з'ясування проблем застосування соціального партнерства у господарюючих суб'єктів у сфері торгівлі.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах сьогодення соціальне партнерство розглядається як універсальний засіб, пов'язаний із налагодженням відносин між учасниками взаємодії. Соціально-трудова відносини в організації завжди були пов'язані з різного роду конфліктами та спорами, тому пошук інструментів мінімізації їх деструктивного впливу є вкрай актуальним. Соціальне партнерство у цьому ж напрямі може стати дієвим засобом. З врахуванням існуючих у науковій літературі та згаданих вище дефініцій та точок зору щодо соціального партнерства сформульоване власне визначення поняття "соціальне партнерство". На нашу думку, соціальне партнерство слід трактувати як інструмент врегулювання соціально-трудова відносин, що передбачає визнання існування неоднакових точок зору учасників відносин на суспільні процеси, розуміння існування різних інтересів сторін, готовність кожного з учасників сторін вести діалог щодо конструктивного врегулювання питання, погоджуватися на компроміси та взаємодіяти на мирних засадах.

Г. Савранська виділяє загальні риси соціального партнерства:

- формування й визнання ідеології соціального партнерства на противагу ідеології соціальної конфронтації;
- мотивація суб'єктів на активну участь у системі соціального партнерства;
- закріплення загальних принципів соціального партнерства;
- створення й розвиток соціально-економічних і правових інститутів, що забезпечують реалізацію соціально-партнерських відносин;
- за політичною орієнтацією системи соціального партнерства;
- за змістом партнерських відносин;
- за механізмом правового регулювання договірної процесу;

- за ступенем участі працівників в управлінні організацією і формами такої участі;
- за роллю і місцем держави у системі соціального партнерства [10, с. 3].

На наш погляд, зміст соціального партнерства розкривається в його особливостях:

- наявність не лише спільних, а й відмінних соціально-економічних інтересів учасників соціально-трудова відносин;
- кожен учасник соціально-трудова відносин виконує свою, притаманну лише йому соціальну функцію;
- сприяння постійному діалогу між учасниками соціально-трудова відносин;
- сприяння утворенню об'єднань роботодавців, найманих працівників;
- забезпечення оптимального балансу інтересів та створення сприятливих економічних та соціальних умов для розвитку;
- трактування як елемент корпоративної культури, постійне погодження інтересів учасників соціально-трудова відносин;
- вплив установок сторін соціального діалогу на характер їх відносин;
- досягнення консенсусу, згоди шляхом проведення переговорів.

Вимоги ринку та соціальна відповідальність сучасних торговельних підприємств зумовлюють потребу в певному розширенні кількості учасників соціального партнерства. Тривалий час соціальне партнерство розглядалося як система взаємодії об'єднань роботодавців, профспілок, органів місцевого самоврядування, органів виконавчої влади. Однак поза увагою залишилися важливі соціальні питання як охорона здоров'я, освіта, інвалідність, житлово-комунікаційна інфраструктура, охорона здоров'я, соціальне страхування, захист малозабезпечених. Тому, на наш погляд, ще одним гравцем у системі соціального партнерства є некомерційні

організації так званого "третього сектора". У табл. 1 наведено види соціального партнерства між державою, бізнесом та некомерційним сектором.

На рівні підприємства соціальне партнерство між суб'єктами соціально-трудова відносин (відносини між роботодавцем і найманими працівниками, між керівниками і підлеглими, між робітниками і трудовим колективом, між адміністрацією і персоналом) може здійснюватися у таких формах:

- спільних консультацій;
- колективних переговорів і укладення колективних договорів;
- спільного опрацювання політики доходів, зайнятості, інших складових предмета соціально-трудова відносин та соціально-економічної політики підприємства в цілому;
- спільного вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організації примирних та арбітражних процедур;
- участі найманих працівників в управлінні виробництвом;
- участі представників сторін у роботі органів соціального партнерства;
- участі найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, що визначені колективним договором;
- добровільності та рівноправності сторін.

Регулювання соціально-трудова відносин на вітчизняних торговельних підприємствах здійснюється переважно на адміністративній основі через систему управлінських рішень і методів управління. Використання адміністративних методів та авторитарного стилю керівництва процесами в торговельних мережах часто призводить до незадоволеності персоналу та зростання рівня конфліктності в колективі, про що свідчать дані рис. 1.

Таблиця 1

Види соціального партнерства між державою, бізнесом і некомерційним сектором

Вид соціального партнерства	Зміст взаємодії в межах конкретного виду соціального партнерства
Просте партнерство	Кооперація між урядовим агентством і бізнес-сектором реалізується за допомогою надання контрактів і грантів
Співробітництво між різними рівнями уряду	Співробітництво між різними рівнями уряду та організаціями приватного сектора здійснюється в межах окремих проектів
Багатобічні партнерства	Поряд з місцевим урядом і бізнес-структурами беруть участь в організації соціальних послуг релігійні інститути, освітні центри й ін.

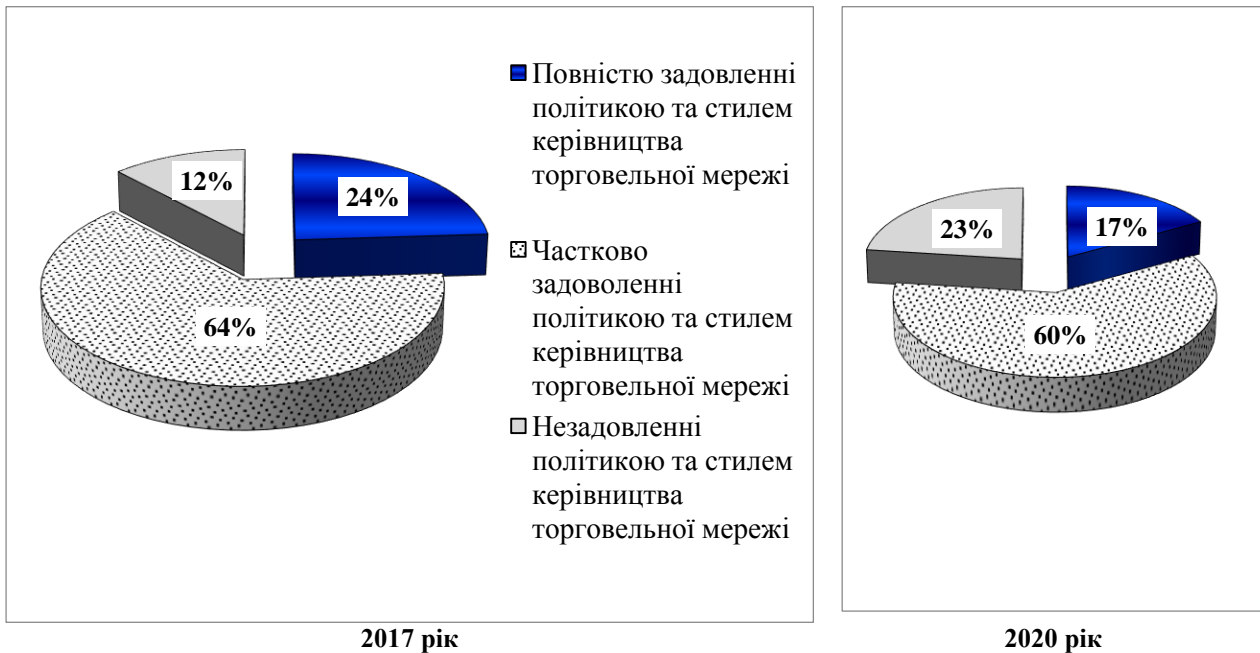


Рис. 1. Рівень задоволеності працівників торговельних мереж стилем керівництва

За результатами проведеного опитування працівників двох великих торговельних мереж України “АТБ”, “Рукавичка” можна зробити висновок про зростання рівня незадоволеності працівників стилем керівництва. У 2020 р. відсоток незадоволених політикою та стилем керівництва зріс на 11%. На нашу думку, вирішенню ряду питань, пов’язаних із

врегулюванням соціально-трудових відносин, сприятиме договірний підхід. Договірна основа регулювання соціально-трудових питань сучасних торговельних підприємств повинна мати певне нормативно-правове підґрунтя (табл. 2).

Таблиця 2

Нормативно-правове забезпечення регулювання соціально-трудових питань на основі соціального партнерства

Вид забезпечення	Питання, що можуть бути врегульовані
Закон України “Про колективні договори і угоди”	Правові основи розробки, заключення і виконання колективних договорів в організації і різного роду угод з метою сприяння довірному регулюванню соціально-трудових відносин і узгодження соціально-економічних інтересів працівників і власників
Норми та нормативи, визначені Конституцією України та Кодексом Законів про працю	Нормативно-правове підґрунтя для переговорів соціальних партнерів і укладання ними колективних договорів і угод
Колективний договір	Зменшення соціальної напруги, вирішення трудових спорів і протиріч цивілізованим способом
Міжнародний стандарт ІС СRS-08260008000 “Соціальна відповідальність організації. Вимоги”	Соціальна відповідальність перед працівниками та споживачами
Закон “Про вирішення колективних (трудових) спорів (конфліктів)”	Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)
Закон “Про захист прав споживачів”	Регулювання питань, що можуть виникнути між працівниками підприємства та клієнтами
Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)”	Регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві, захист честі та гідності працівника в колективі

Таким чином, до сфери нормативно-правового і методичного забезпечення соціально-трудових відносин входять:

- соціальне і трудове законодавство;
- стандарти (нормативи) основних соціальних гарантій;
- договірне регулювання соціально-трудових відносин;
- правова основа регулювання індивідуальних, колективних трудових спорів і конфліктів;
- умови праці (норми безпеки та гігієни праці, граничні рівні важкості праці й шкідливості умов, нічна праця);
- стандарти безпеки праці й стану довкілля на виробництві;
- встановлення гарантій, компенсацій і пільг;
- матеріальна відповідальність за завдану шкоду роботодавцеві або працівникові.

Система нормативно-правового забезпечення регулювання соціально-трудових відносин на основі соціального партнерства повинна формуватися із врахуванням досвіду зарубіжних країн, норм та рекомендацій конвенцій Міжнародної організації праці, стандартів ІС CSR- 08260008000 “Соціальна відповідальність організації. Вимоги”. На думку А. Кудряченка, законодавче забезпечення системи соціального партнерства мають доповнити проекти законів “Про соціальне партнерство”, “Про трудові колективи”, нова редакція закону “Про колективні договори та угоди” [7, с. 137].

У врегулюванні соціально-трудових відносин на основі соціального партнерства на торговельно-му підприємстві в сучасних реаліях можливий ряд перешкод:

- авторитарний стиль керівництва;
- одноосібне прийняття рішень керівництвом;
- висока плинність кадрів;
- синдром “самозванця” у керівника;
- відсутність команди на підприємстві;
- відсутність колективного договору на підприємстві;
- ігнорування процедури ухвалення колективного договору працівниками;
- низька мотивація керівництва у соціальному діалозі;
- різноспрямованість інтересів соціальних партнерів [9, с. 189];
- недосконалість нормативно-законодавчої бази.

Держава повинна сприяти вдосконаленню соціально-трудових відносин. Органи інспекції по праці діють при адміністрації і під час здійснення своїх повноважень є незалежними від державних органів, посадових осіб і керуються тільки законами України. Сторонами, які домовляються, виступають безпосередньо керівник організації або його представник і уповноважені від трудового колективу, в тому числі і профспілки. Для ведення переговорів створюється уповноважена комісія, а при потребі запрошуються арбітри і посередники (рис. 2).

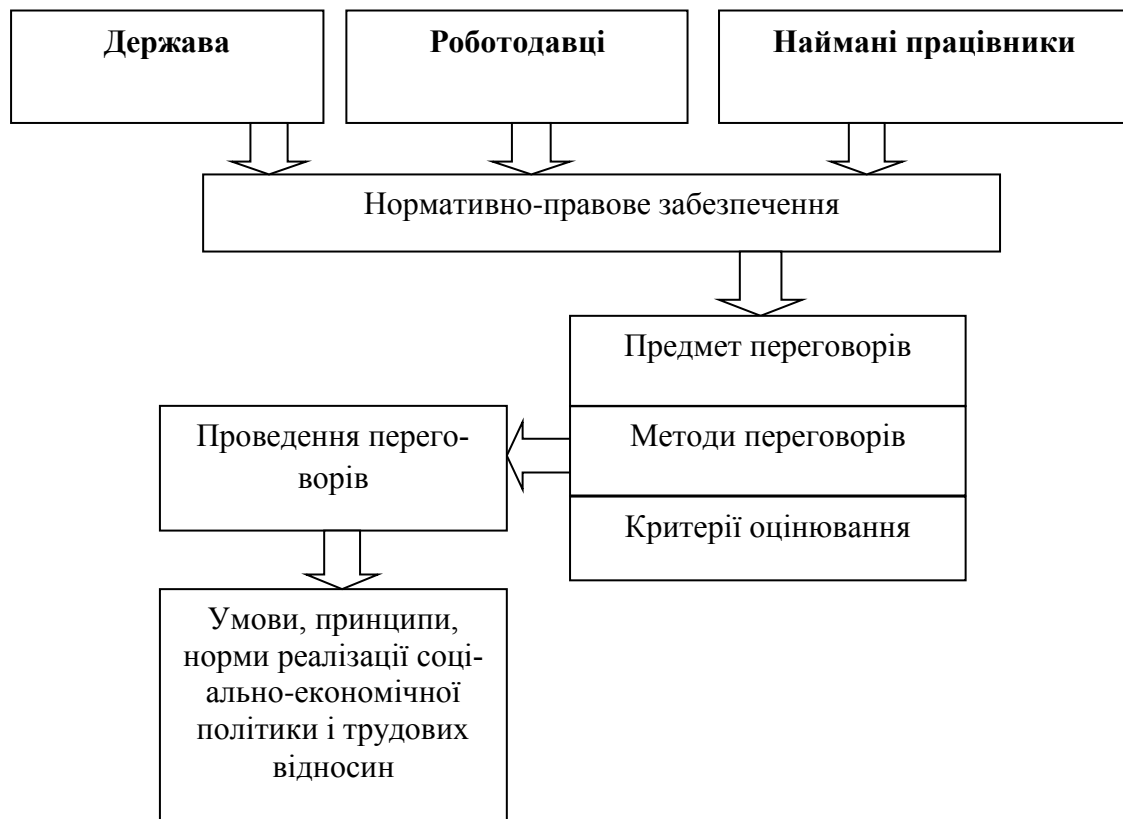


Рис. 2. Структурно-логічна схема соціального партнерства як методу регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві

У врегулюванні соціально-трудових відносин на торговельному підприємстві необхідно в першу чергу акцентуватися на укладенні колективного договору. Такий договір повинен вирішувати ряд виробничих і соціальних завдань, а саме:

- деталізацію і конкретизацію чинного законодавства про працю з максимальним врахуванням специфіки організації;
- нові питання, поставлені часом і виробництвом ще не відрегульованими нормативними документами;
- стимулювання працівників шляхом встановлення пільгових умов праці, забезпечуючи виконання договірних обов'язків сторін;
- встановлення конкретної відповідальності господарських і професійних органів за покращення умов праці і безпеки робітників;
- залучення працівників до управління виробництвом;
- врегулювання протиріч між роботодавцем і найманими працівниками.

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямі. Врегулювання соціально-трудових відносин на підприємстві – важливе питання, без вирішення якого неможливе його нормальне функціонування. Сучасним та дієвим методом регулювання соціально-трудових відносин є соціальне партнерство, в основі якого договірний характер вирішення питань. Проведений аналіз теоретичних праць із проблематики дослідження та практичних питань, пов'язаних із розвитком та використанням соціального партнерства як методу врегулювання соціально-трудових відносин, свідчить, що в нинішніх умовах в Україні лише формується законодавчо-нормативна база, переймається досвід інших країн. Окрім цього, у сфері торгівлі існує ряд проблем, що перешкоджають застосуванню соціального партнерства як ефективного та сучасного методу регулювання соціально-трудових відносин. Тому подальші дослідження із зазначеної тематики можуть бути спрямовані на формування механізму вирішення проблем соціального партнерства в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Алексейчук В. В. Теоретичні підходи до обґрунтування сутності поняття соціального партнерства / В. В. Алексейчук // Державне управління. – 2009. – №1. – С. 10-13.
2. Арсентьева О. С. Правове регулювання соціального партнерства на етапі реформування трудового права України : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. С. Арсентьева ; СНУ ім. В. Даля. – Луганськ, 2010. – 23 с.
3. Безвух С. В. Соціальне партнерство науки і бізнесу: форми взаємодії, проблеми і рекомендації щодо їх вирішення / С. В. Безвух, У. А. Волинець, А. Ю. Стопчак // Вісник Хмельницького національного університету. – 2015. – № 3. – Т. 3. – С. 7-14.

4. Василенко О. М. Активізація дієвості соціального партнерства державних інституцій з громадськими організаціями / О. М. Василенко // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2010. – № 3. – С. 56-59.

5. Колот А. М. Соціальне партнерство як інститут формування консолідованої соціальної відповідальності: теоретичні засади / А. М. Колот, О. В. Павловська // Социальная экономика. – 2013. – № 1. – С. 81-90.

6. Кононенко М. М. Соціальне партнерство як тип соціального управління / М. М. Кононенко // Державне будівництво. – 2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/cgiirbis_64.exe/DeBu_2007_2_40

7. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна / А. І. Кудряченко // Стратегічні пріоритети : наук.-аналіт. щокварт. зб. (3). – 2008. – С. 132-141.

8. Лебедев І. В. Соціальне партнерство як засіб подолання економічної кризи / І. В. Лебедев // Економіка та держава. – № 4. – 2009. – С. 12-15.

9. Савчук О. О. Актуальні проблеми розвитку соціального партнерства в Україні / О. О. Савчук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 1 (128). – С. 188-193.

10. Савранська Г. М. Розвиток національної моделі соціального партнерства у контексті забезпечення соціальної безпеки України / Г. М. Савранська // Державне управління: теорія та практика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.

REFERENCES

1. Aleksejchuk, V. V. (2009), Teoretychni pidkhydy do obgruntuvannia sutnosti poniattia sotsial'noho partnerstva, *Derzhavne upravlinnia*, vyp. 1, pp. 10-13.
2. Arsent'ieva, O. S. (2010), Pravove rehulivannia sotsial'noho partnerstva na etapi reformuvannia trudovoho prava Ukrainy, avtoref. dys. kand. iuryd. nauk : 12.00.05, Luhans'k, 23 p.
3. Bezvukh, S. V., Volynets', U. A. and Stopchak, A. Yu. (2015), Sotsial'ne partnerstvo nauky i biznesu: formy vzaiemodii, problemy i rekomendatsii schodo ikh vyrishennia, *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho univertsytetu*, vyp. 3, pp. 7-14.
4. Vasylenko, O. M. (2010), Aktyvizatsiia diievosti sotsial'noho partnerstva derzhavnykh instytutsij z hromads'kymy orhanizatsiiamy, *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, vyp. 3, pp. 56-59.
5. Kolot, A. M. (2013), Sotsial'ne partnerstvo iak instytut formuvannia konsolidovanoi sotsial'noi vidpovidal'nosti: teoretychni zasady, *Sotsyal'naiia ekonomyka*, vyp. 1, pp. 81-90.
6. Kononenko, M. M. (2007), Sotsial'ne partnerstvo iak typ sotsial'noho upravlinnia, *Derzhavne budivnytstvo*, available at: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/cgiirbis_64.exe/DeBu_2007_2_40.

7. Kudriachenko, A. I. (2008), Sotsial'ne partnerstvo: ievropejs'kyj dosvid i Ukraina, *Stratehichni priorytety*, vyp. 3, pp. 132-141.

8. Lebediev, I. V. (2009), Sotsial'ne partnerstvo iak zasib podolannia ekonomichnoi kryzy, *Ekonomika ta derzhava*, №4, pp. 12-15.

9. Savchuk, O. O., (2012), Aktual'ni problemy rozvytku sotsial'noho partnerstva v Ukraini, *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, № 1, pp. 188-193.

10. Savrans'ka, H. M. (2018), Rozvytok natsional'noi modeli sotsial'noho partnerstva u konteksti zabezpechennia sotsial'noi bezpeky Ukrainy, *Derzhavne upravlinnia: teoriia ta praktyka*, available at: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.

Стаття надійшла до редакції 05 грудня 2020 р.