

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

У статті розглянуто поняття, вагомість та принципи соціального партнерства, досліджуються його основні світові моделі та сутнісні характеристики. Визначено проблеми розвитку соціального партнерства в Україні та внесені певні пропозиції щодо їх вирішення. Формування та вдосконалення системи соціального партнерства забезпечує продуктивну взаємодію основних суб'єктів трудових відносин шляхом узгодження їх інтересів легітимними, демократичними, ненасильницькими засобами. Вибір моделі соціального партнерства характеризує, а багато в чому й визначає основні тренди розвитку як власне трудових відносин, так і соціальної ситуації у країні в цілому.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальне замовлення, соціальний діалог, колективні угоди.

ВСТУП

Постановка проблеми. У сучасних умовах система соціального партнерства є одним із важливих елементів ринкової системи регулювання доходів, цінність якого підтверджується досвідом економічно розвинутих країн. Проте, на жаль, нинішня система соціального партнерства не є ефективною, тому потрібно розглянути її сучасний стан в Україні з метою визначення шляхів її удосконалення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Становлення і розвиток соціального партнерства в економічно розвинутих країнах та його стану в Україні відображено в роботах ряду українських і зарубіжних дослідників, таких, як В. Жуков, А. Колот, В. Скуратівський, С. Українець, Г. Осовий, С. Бакуменко, С. Мельник, Г. Задорожній, О. Мірошніченко, В. Руденко тощо. У роботах цих авторів обґрунтовано необхідність продуктивного розвитку системи соціального партнерства в Україні, визначено головні напрями її реалізації.

Формулювання цілей статті. Впровадження в Україні концепції соціального партнерства відбувається в якісно інших умовах, ніж у розвинутих країнах Заходу, тому аналіз особливостей його розвитку в Україні вкрай потрібен.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Соціальне партнерство – це система взаємозв'язків між представниками найманих працівників (переважно профспілками) – з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, що виражається у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави [5]. У контексті нашого дослідження під поняттям «соціальне партнерство» ми розуміємо суспільну систему, яка діє в межах ідеологічного, політичного

та економічного простору і замість протистояння та боротьби суб'єктів соціального партнерства пропонує їм співробітництво та соціальну згоду.

Запровадження соціального партнерства в зарубіжних країнах засвідчило його ефективність як чинника соціальної стабільності, що дозволяє говорити про необхідність активізації цього процесу також і в Україні. На сьогоднішній день в Україні розвиток форм соціального партнерства проходить досить повільно, що обумовлено політичними та соціально-економічними факторами. Законодавство про соціальне партнерство в Україні ще тільки формується. Його недосконалість, а також безліч порушень прав працюючих громадян роботодавцями приводить до існування дуже гострих соціально-трудових конфліктів, для вирішення яких бракує адекватних правових механізмів. Подолання такої ситуації потребує державно-правового регулювання й формування нормативної бази, яка б сприяла поліпшенню відносин між сторонами соціально-партнерських відносин та уникненню соціальних конфліктів, у зв'язку з чим особливо вагомим є розроблення пропозицій щодо розвитку соціального партнерства в Україні.

Різноманітні трансформаційні перетворення, які відбулися в нашій державі, змусили зовсім по-іншому ставитися до соціального партнерства. Різка диференціація громадян країни за доходами, наявність соціально уразливих верств населення, прагнення відійти від усталеного патерналізму держави попередньої історичної доби – усе це потребувало нових підходів до всієї сфери соціальної політики. Держава стала досить активно пропагувати ідеологію соціального партнерства, яка має стати атрибутом сучасного ринкового господарства, успішного загальнонаціонального розвитку. Соціальне партнерство покликане забезпечити громадянський мир в умовах радикальних ринкових реформ та засад ринкового розвитку народного господарства [1].

Важливе значення для розвитку в Україні цивілізованих соціально-трудових відносин, які б відповідали потребам громадянського суспільства і соціально орієнтованій ринковій економіці, має

© Волинець Уляна Андріївна, аспірант Інституту регіональних досліджень НАН України, м. Львів, тел. 067 920 07 50, email: volynetsu@gmail.com

досвід регулювання цих відносин у високорозвинених європейських країнах. Високого рівня соціально-економічного розвитку в цих країнах досягнуто значною мірою завдяки конструктивній співпраці між соціальними партнерами.

Відповідно до соціально-економічних та національних особливостей країн у них склалися різні моделі соціального партнерства. Вони розрізняються за механізмом правового регулювання договірному процесу, за особливостями відносин між соціальними партнерами, за рівнем демократизації виробничого життя, за політичними орієнтаціями соціально-трудових відносин та за іншими ознаками. За механізмом правового регулювання договірному процесу у світі склалося три основні моделі соціального партнерства [2].

Перша модель характеризується високим рівнем централізації договірному процесу. Вона найбільш характерна для країн Північної Європи: Бельгії, Данії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії, Швеції. У цих країнах втілено принцип трипартизму, згідно з яким всі рішення щодо соціально-трудових відносин приймаються за активної ролі владних структур та за участі всіх соціальних партнерів. Діяльність сторін соціально-трудових відносин детально регламентована законодавством, чітко визначені повноваження та розроблені процедури вирішення трудових спорів. Організаційний рівень соціально-трудових відносин у цих країнах слід оцінити як дуже високий. Угоди, що укладаються між соціальними партнерами, стають основою для всіх галузей і підприємств. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, у скандинавських країнах досягає 90%. Завдяки взаємодії та соціальному діалогу на загальнонаціональному рівні майже завжди досягається компроміс та злагода, що стало основою побудови держав загального добробуту.

Друга модель найбільш характерна для країн Центральної Європи (Австралії, Італії, Німеччини, Франції, Швейцарії) та Великобританії, Ірландії. У цих країнах, як правило, на національному рівні не створюються постійно діючі органи соціального партнерства. Уряди країн регулярно проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Спільні рішення на макроекономічному рівні майже не приймаються, але іноді укладаються загальнонаціональні угоди з найважливіших питань соціально-трудових відносин. Основний рівень соціального партнерства в цій моделі – мезоекономічний, тобто основні угоди приймаються на рівні регіонів та галузей. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, у цих країнах коливається в межах від 30 до 60%.

Третя модель характеризується тим, що переговорний процес відбувається на мікроекономічному рівні. Вона характерна для Франції, Іспанії, Португалії, Греції, а також США і Японії. У цих країнах роль профспілкового руху незначна, вважається, що в постіндустріальному суспільстві відмирає захисна функція профспілок. У практику соціально-трудових відносин широко втілюється система індивідуальних трудових

контрактів, у разі порушення яких працівник сам може відстояти свої права через суд. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, досягає 30%.

На нашу думку, не можна надати перевагу жодній з цих моделей, оскільки кожна має сильні й слабкі сторони. Немає моделі, яка б гарантувала низький рівень інфляції, конкурентоспроможність підприємств, низький рівень безробіття, постійне підвищення заробітної плати, високу соціальну захищеність, злагоду в суспільстві. Тобто ми можемо сказати, що соціально-трудові відносини мають бути гнучкими, швидко пристосовуватися до змін.

Вважаємо, що для становлення соціального партнерства доцільно було б розглянути доцільність переходу від трипартиїної (роботодавці – держава – профспілки) до біпартиїної (роботодавці – профспілки) моделі соціального діалогу (одним із найбільш успішних прикладів біпартизму є, наприклад, Швеція), надавши державі функції арбітра процесу соціального діалогу та захисника загальнонаціональних інтересів. У разі позитивного вирішення цього питання прийняти нову редакцію Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Отже, досвід розвинених країн переконливо свідчить, що високі соціально-економічні результати досягаються лише за умови, що соціальні партнери як зацікавлені учасники регулювання соціально-трудових відносин беруть на себе і несуть рівнозначну відповідальність за розроблення й виконання взаємоприйнятих рішень і збереження соціальної злагоди.

Досліджуючи соціальне партнерство в Україні, ми б хотіли відмітити певні проблеми, які, на нашу думку, склались у нашій державі. А саме: 1) домінування у свідомості населення України патерналістських настроїв; 2) слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників та сторони соціального діалогу; 3) домінування в процесі соціального діалогу сторони роботодавців; 4) подолання негативного впливу фактичної нерівності сторін соціального діалогу; 5) подолання формального характеру колективно-договірному процесу; 6) посилення відповідальності соціальних партнерів за невиконання прийнятих ними колективних угод та договорів; 7) забезпечення можливості оперативного вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Пропозиціями щодо вирішення цих проблем, на нашу думку, можуть бути такі:

1. 57% українців вважають, що саме держава повинна забезпечувати матеріальне благополуччя громадян, підтримувати соціальну справедливість в суспільстві [3]. Загалом патерналізм призводить до домінування в соціально-трудовій сфері клієнтельного типу відносин між керівниками (власниками) та працівниками. Такий тип відносин, базуючись на лояльності працівників стосовно керівництва в обмін на врахування останніми їхніх інтересів, виключає як рівноправне співробітництво сторін, так і їхню відкриту конфронтацію. Він є безпосередньо причиною, яка суттєво обмежує можливості ефективного соціального діалогу [4].

2. Слабкість профспілок негативно впливає на результативність процесу ведення колективних переговорів, сприяє закріпленню на національному рівні низьких національних стандартів. Держава має бути зацікавлена в посиленні профспілок як сторони соціального діалогу, адже саме вона в кінцевому рахунку несе відповідальність за рівень життя громадян та стан соціальної сфери, змушена приймати на себе виклики, які трансформуються у соціально-політичну нестабільність в країні.

3. У сучасних соціально-трудових відносинах у практиці українського соціального діалогу саме роботодавці є найбільш сильною та впливовою стороною. Наявні матеріальні та кадрові ресурси дозволяють стороні роботодавців всупереч задекларованій у статті 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» рівноправності суб'єктів соціального діалогу використовувати передбачені українським законодавством механізми та інститути соціального партнерства на свою користь. У процесі соціального діалогу організації роботодавців зосереджені насамперед на відстоюванні власних корпоративних економічних інтересів. Така позиція сторони роботодавців є можливою, зокрема, унаслідок низького рівня соціальної відповідальності українського бізнесу, яка розглядається ним не як невід'ємний елемент системи соціального партнерства, обов'язок перед працівниками та суспільством, а як суто вияв власної доброї волі, благодійність. Така ситуація створює небезпеку підміни чітко структурованої системи соціального партнерства розмитотою та необов'язковою соціальною відповідальністю бізнесу. Наявна ситуація ускладнюється відсутністю в Україні базового закону, який би врегулював питання соціальної відповідальності бізнесу.

4. Для вдосконалення соціального партнерства в Україні зокрема подолання негативного впливу фактичної нерівності сторін цього діалогу на функціонування системи соціального партнерства, в Закон України «Про соціальний діалог в Україні» слід внести зміни в напрямі забезпечення обов'язковості прийняття органами соціального діалогу спільних рішень на основі згоди сторін. Для досягнення цієї мети доцільно було б: закріпити у статті 9 норму, згідно з якою при формуванні порядку денного органів соціального діалогу – Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР) та територіальних тристоронніх соціально-економічних рад – пропозиції сторін щодо порядку денного вносяться в обов'язковому порядку; внести зміни до п. 5 статті 13, які б виключили можливість прийняття НТСЕР спільних рішень, які не мають підтримки більшості голосів кожної сторони соціального діалогу; з метою посилення ролі держави як захисника загальнонаціональних інтересів у процесі соціального діалогу внести в Закон України «Про соціальний діалог в Україні» норми, які надали б державі право вето, а також переважне право у разі прийняття органами соціального діалогу стратегічних соціально-економічних рішень; внести норму щодо обов'язковості виконання відповідними органами

державної влади спільних рішень, прийнятих органами соціального діалогу.

5. Для вирішення проблеми подолання формального характеру колективно-договірного процесу потрібно ввести в Закон України «Про колективні договори і угоди» норму про обов'язковість поширення норм Тарифної угоди на всі підприємства відповідної галузі, якщо тарифна угода підписана сторонами соціального діалогу.

6. Щодо посилення відповідальності соціальних партнерів за невиконання прийнятих ними колективних угод та договорів потрібно внести зміну до Статті 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», якою передбачити суттєве збільшення суми штрафу (на сьогоднішній день сума штрафу не може перевищувати 100 неоподаткованих мінімумів доходів громадян).

7. Для забезпечення можливості оперативного вирішення колективного трудового спору (конфлікту) по суті внести зміни до розділу II Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», які спрощували б механізм вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Зокрема, слід передбачити право сторін колективного трудового спору (конфлікту) звертатися за сприянням у вирішенні їхнього спору (конфлікту) до Національної служби посередництва і примирення не після додержання передбаченої Законом примірної процедури, як це передбачено статтею 16, а за взаємною згодою на будь-якому етапі розв'язання колективного договору (конфлікту).

Внести зміни до розділу III Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у напрямі спрощення процедури початку та проведення законного страйку, зокрема: переглянути норми статті 19, яка передбачає, що рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятним, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції; передбачити у Статті 19 право на страйк підрозділу (частини) підприємства, а також відповідну процедуру його проведення.

На жаль, на сьогоднішній день суттєвою перешкодою на шляху цивілізованого соціального партнерства є поширена в Україні корупція, переважання корпоративних інтересів і настроїв, зрощення підприємництва з апаратними структурами. Підприємці потрапляють в умови, далекі від нормальних, законних відносин капіталу і влади. Створюється замкнене коло: держава не захищає інтереси підприємців, підприємці не дотримуються законів. Меншою мірою, але це стосується й інших громадян. Значна частка «тіньової» економіки в Україні також не сприяє розвитку соціального партнерства. На «тіньових» підприємствах, як правило, не дотримуються норми трудового законодавства, зокрема про охорону праці та соціальні гарантії, не сплачуються податки, не реєструються трудові угоди. Працівники тут розглядаються винятково як трудові ресурси

виробництва, єдиною метою якого є отримання прибутку. Суттєвою перешкодою для становлення соціального партнерства стає розмивання нормативної системи суспільства, обумовлене масовим порушенням законів і соціальних норм. Це не сприяє поширенню практики соціального партнерства.

ВИСНОВКИ

Отже, система соціального партнерства в Україні не є цілком сформованою і має такі недоліки: недорозвиненими є деякі елементи системи: законодавчі, організаційні, соціально-економічні; зміст колективних угод не охоплює всі важливі сторони соціально-трудова відносин; недостатня кількість залучення найманих працівників до процесу колективно-договірної регулювання; недостатньо налагодженою є взаємодія соціальних партнерів на регіональному і галузевому рівнях; профспілки не виконують повною мірою своїх функцій стосовно захисту соціально-економічних прав і інтересів найманих працівників; немає цілком сформованого

класу роботодавців як активного суб'єкта соціального партнерства; підписання колективних угод не гарантує їх сумлінного виконання, що подекуди пов'язано з невмінням і небажанням соціальних партнерів досягати компромісу; недостатньою є матеріальна база громадських організацій, які опікуються питаннями соціального партнерства.

Таким чином, для подальшого вдосконалення системи соціального партнерства в Україні доцільним є: залучення до системи партнерських відносин соціальних груп і прошарків, які на даний час в неї не включені; реформування законодавчих і нормативних актів з питань соціального партнерства й соціально-трудова відносин з метою приведення їх у відповідність нормам міжнародного права; прискорення ухвалення законодавчих актів, які безпосередньо стосуються системи соціального партнерства та її складових; вжиття додаткових заходів з боку держави, щодо мотивації роботодавців до участі у соціальному діалозі; вжиття заходів щодо підвищення поінформованості широких мас суспільства про соціальне партнерство.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Негель Л.С. Світовий досвід розвитку соціального партнерства та його формування в Україні / Л.С. Негель, Л.Л. Макаренко // Стратегічна панорама. – 2004. – №2.
2. Україна в 2007 році: внутрішнє і зовнішнє становище та перспективи розвитку: експертна доповідь. – К. : НДС, 2008. – 106 с.
3. Украинский характер (характерные социально-психологические особенности населения Украины): аналитический доклад. Центр социальных исследований «София», 2011. – 22 с. – Режим доступа: http://dialogs.org.ua/_files/20110616.pdf
4. Виноградова Е.В. Отношения сотрудничества и конфликта в представлении российских работников / Е.В. Виноградова, И.М. Козина // Социс. – 2011. – №9. – С. 30-40.
5. Ситник О.Ю. Соціальне партнерство як одна з головних передумов розвитку людського капіталу в Україні [Електронний ресурс] // О.Ю.Ситник. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/npkntu.e/2009_16_1/stat_16_1/13.pdf

Одержано 10.04.2014 р.