

УДК 351.83

О. В. ЖАДАН

СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Узагальнено світовий досвід державного регулювання соціально-трудо­вих відносин. Визначено напрямки його використання в умовах національного ринку праці.

Ключові слова: соціально-трудо­ві відносини; державне регулювання; трипартизм; соціальний діалог.

World experience of the state adjusting of social-labor relations is generalized. Directions of his use are definite in the conditions of national labor-market.

Key words: social-labor relations; state adjusting; social dialog.

Перехід від державної до ринкової економіки змінює сутність і характер усіх суспільних відносин, у тому числі й соціально-трудо­вих. Специфіку розвитку системи соціально-трудо­вих відносин в Україні визначає те, що її становлення відбувається на основі сформованих традицій і цінностей, які істотно відрізняються від тих, що визначали соціальний діалог між працею й капіталом у країнах з розвинутою ринковою економікою. Отже, досвід регулювання соціально-трудо­вих відносин цих країн не можна механічно застосовувати у вітчизняних умовах.

У процесі формування механізмів регулювання ринку праці в Україні необхідно враховувати світовий досвід з його позитивними й негативними сторонами. За всієї своєрідності української моделі в ній присутні елементи відповідних систем деяких європейських країн. Небезпека запозичення полягає не в тому, що деякі з цих елементів можуть виявитися неефективними через несумісність з українськими реаліями, а в тому, що й у разі їхньої успішної асиміляції в новому середовищі об'єктивно існує ризик одержати застарілу систему, що не відповідає вимогам ХХІ ст. Про це свідчить практика промислово розвинених країн, де використання в незмінному вигляді форм регулювання соціально-трудо­вих відносин, що добре зарекомендували себе в минулому, не дає належного ефекту. Це підтверджується і дослідженнями провідних вітчизняних і зарубіжних науковців, таких як Н. Діденко, Н. Волгін, А. Колод, Л. Костін, Е. Лібанова, Т. Семигіна та ін.

Мета цієї статті полягає в узагальненні світового досвіду державного регулювання соціально-трудо­вих відносин та визначенні напрямків його використання в умовах національного ринку праці.

Соціальне партнерство як переважний сьгодні тип соціально-трудо­вих відносин набуло міжнародного характеру не відразу. У 1919 р., відповідно до укладеного Версальського мирного договору, у рамках Ліги націй було засновано Міжнародну організацію праці (МОП). У той період поряд із класовим протиборством, що дуже часто проявлялося в жорстоких формах, став формуватися підхід, заснований на класовому компромісі та співробітництві – на соціальному

партнерстві. З 1946 р. МОП стала спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй, частиною її структури [2].

На сьогодні діяльність МОП охоплює понад 170 країн світу. Основною метою діяльності МОП є забезпечення миру й соціальної справедливості, захист основних прав трудящих, поліпшення умов праці й життя, сприяння соціальному прогресу в усіх його аспектах. МОП здійснює свою діяльність на основі низки найважливіших принципів. Одним із найважливіших серед них є трипартизм, згідно з яким кожна країну – члена МОП представлено у ній трьома категоріями делегатів: уряд, організації працівників й організації підприємницьких структур. Кожна категорія делегатів, маючи рівність прав, може займати свою, незалежну від інших позицію під час обговорення питань, підготовки та прийняття рішень у межах МОП.

Обов'язковими умовами взаємодії сторін є добровільність, рівноправність, відповідальність, самообмеження та взаємні поступки в ході переговорів у межах законів, що існують, і погоджених правил. Якщо під час переговорів консенсус між суб'єктами соціального партнерства не досягається, то або питання знімається з розгляду, або конфліктна ситуація вирішується на основі арбітражу й чинного законодавства. МОП заохочує розвиток принципів трипартизму й соціального партнерства в державах-членах, сприяючи тим самим соціальному діалогу між профспілками й роботодавцями у вирішенні проблем, а за необхідності – у виробленні та здійсненні національної політики в соціально-економічній і багатьох інших сферах.

На основі трипартизму у світі сформувалися дві основні моделі дій держави: “до” і “після” трудового конфлікту. Друга модель характерна для Великобританії, США, Канади й деяких інших країн, де держава традиційно здійснювала лише мінімальне регулювання економіки і де її втручання за законом можливе на тій стадії, коли конфлікт між роботодавцями та профспілками вже в наявності й готовий вилитися в дії, що підривають стабільність суспільства. Перша модель характерна для країн континентальної Європи, де держава завжди більш рішуче впливала на діяльність приватного сектора. У цьому випадку держава прагне запобігти несприятливим подіям і заздалегідь домогтися такої угоди між сторонами, яка дозволила б забезпечити соціальний мир, принаймні, на термін дії угоди [4].

За першою моделлю будує систему соціального партнерства й Україна, де сторони укладають попередні угоди з актуальних соціально-економічних питань із тим, щоб знизити можливість загострення відносин між ними в майбутньому й полегшувати розв'язання конфліктів, якщо останні виникнуть.

Державне втручання особливо є доречним, коли виникають труднощі в досягненні угоди між профспілками та роботодавцями (в інших же випадках більш доцільними є двосторонні угоди). Необхідно, щоб сторони цих відносин мали достатній рівень представництва, а держава, крім того, була здатна виконати взяті на себе зобов'язання.

Найпосплідовніше принцип трипартизму діє в Голландії, де державні органи, які є відповідальними за сферу праці й соціальних відносин, включають до свого складу представників профспілок і роботодавців або ж створюють за їхньою участю дорадчі органи. Зокрема, зазначених представників включено до Соціально-

економічної ради (де з боку держави діють 15 незалежних експертів), до Центрального бюро зайнятості міністерства праці та 28 його регіональних відділень, до Ради із соціального страхування. У різні роки в Голландії укладалися генеральні угоди між трьома сторонами. Наявність тристоронніх консультативних органів не перешкоджає створенню двосторонніх організацій. У тій же Голландії діє Фонд праці, в якому співпрацюють окремі профспілки й підприємницькі структури [4].

Тристоронні органи створено в Чехії, Словаччині, Угорщині, Болгарії, Польщі. Вони на постійній основі обговорюють проекти трудового законодавства й питання, соціальної політики, укладають щорічні угоди (крім Польщі), визначають розмір мінімальної заробітної плати. У низці випадків ці органи розглядають колективні суперечки, питання реструктуризації та приватизації підприємств, боротьби з безробіттям.

Результати досліджень Міжнародним бюро праці 13 європейських країн [3] свідчать про те, що більшість країн мають один головний тристоронній орган і низку додаткових тристоронніх органів національного рівня (дев'яти країн). Діють переважно два-три додаткових тристоронніх органи, які займаються окремими питаннями. Однак Румунія вказала шість, а Литва – сім додаткових тристоронніх органів національного рівня, які займаються окремими питаннями. У восьми з 13 країн головний тристоронній орган займається усіма питаннями праці й зайнятості, як зазначено в анкеті. У трьох країнах головний тристоронній орган займається, крім цих питань, ще одним-трьома питаннями. Однак Економічно-соціальна рада в Туреччині займається лише трьома з 10 напрямів політики, хоча в цій країні діє п'ять додаткових тристоронніх органів, які займаються окремими питаннями.

Цікавий той факт, що в чотирьох країнах, де немає додаткових тристоронніх органів (Латвія, Чеська Республіка, Словенія, Мальта), головний тристоронній орган займається всіма напрямками політики. Не лише кількість, але й важливість додаткових тристоронніх органів відрізняється за країнами. Мандат цих органів зазвичай обмежується одним певним питанням. Вони переважно незалежні від головного органу, але все ж таки подають звіти з метою інформування. Кіпр, однак, повідомив про другий, рівнозначний головному тристоронній орган, який займається загальними економічними питаннями (Економічний консультативний комітет), на якому головує міністерство фінансів.

Однак наявність постійного консультаційного органу не гарантує, що сторони дійдуть згоди. Так, у Португалії такий орган, який було створено в 1986 р., послугує лише для обміну думками між незгодними сторонами.

У деяких країнах (Індія, Пакистан та ін.) консультативні органи, що представляють три сторони, збираються лише в міру виникнення невідкладних питань, а не на постійній основі. В інших країнах, де трипартизм показав лише обмежені переваги, порівняно з традиційними формами соціального партнерства, сфера його застосування звужена. Так, у Швеції організація підприємців вийшла з деяких консультативних органів, що діяли на основі трипартизму.

Система соціально-трудова відносин, яка сформувалася в Німеччині з кінця XIX ст. і до 1970-х рр., завжди вважалася компромісною, що великою мірою зумовлено політичними факторами. Держава рано усвідомила, що без вирішення соціальних питань, тобто без подолання бідності робітників, капіталістична система

не буде стійкою. Основними умовами, необхідними для цього, визнано подолання масового безробіття й установлення взаємоприйнятної для працівника та роботодавця заробітної плати. Не покладаючись на патерналізм підприємців, держава взяла турботу про найманих працівників на себе [4].

Після тривалих пошуків методом проб і помилок було розроблено систему, що включала страхування від безробіття, державні заходи щодо сприяння зайнятості, переговорний механізм між профспілками й спілками роботодавців, або так звану тарифну автономію, введена в 1948 р. Остання передбачала укладання угод між галузевими профспілками та спілками роботодавців про тарифні ставки й інші обов'язкові виплати за категоріями працівників, а іноді – за регіонами, без участі держави, що контролювала лише дотримання законодавчих актів.

Суттєвою мірою визначає характер ринку праці система участі працівників в управлінні. Практично в кожній фірмі існує рада підприємства, до складу якої входять представники робітників та службовців і яка бере участь у розробленні рішень, що стосуються персоналу. В акціонерних товариствах наглядові ради (чия найважливіша функція – вибори членів правління) формуються на паритетній основі: половина місць належить акціонерам, половина – найманим працівникам. Представники персоналу, що входять до складу рад підприємств і наглядових рад, своїм основним завданням вважають протидію скороченню робочих місць, недопущення масових звільнень під час реструктуризації. Така система регулювання трудових відносин, що доповнена інститутами соціального ринкового господарства, не тільки знизила гостроту соціального питання, але й до 1960-х рр. фактично зняла його з порядку денного.

В японського трипартизму є принципові відмінності від трипартизму, наприклад, Німеччини, Канади, Росії й інших країн [1]. *По-перше*, суб'єктами японського трипартизму є громадськість, працівники, наймачі й організації, що представляють інтереси двох останніх суб'єктів. Як бачимо, в японського трипартизму немає однієї класичної, у нашому розумінні, сторони – держави та її органів. Цією стороною виступає громадськість – науковці, преса, інтелігенція та ін. *По-друге*, зустрічі представників громадськості, працівників і роботодавців проходять у “м'якій” формі (шість разів на рік). Це зустрічі “мудреців”, у ході яких знімаються всі гострі соціально-трудова проблеми (зайнятості, оплати, умов праці, наймання, тривалості робочого дня тощо). Такі зустрічі проводяться на національному, галузевому й регіональному (префектури) рівнях.

Як бачимо, японський трипартизм не схожий на німецький, де виділяється сильна й безпосередня роль держави у процедурі узгодження інтересів найманих робітників і роботодавців. При цьому соціальне партнерство в Японії не схоже й на канадський варіант, в якому представлено не три, а два партнери – організації, що уособлюють інтереси власників і підприємців, та представники інтересів трудящих.

Однак не можна сказати, що держава в Японії не бере участі в регулюванні соціально-трудова відносин. Як неодноразово відзначалося, регуляторна роль держави в економіці завжди присутня, наприклад через установлення соціальних стандартів (робочого часу, оплати праці, умов наймання тощо). Якщо підприємці

порушують державні стандарти, їх для початку штрафують [1].

В Європейському Союзі поширено погляд, згідно з яким соціальний діалог можливий на всіх рівнях економічних організацій. Будь-які зустрічі соціальних партнерів з метою досягнення порозуміння та підписання угоди, проведення консультацій або обміну інформацією розглядаються як прояви соціального діалогу. Форми діалогу сильно відрізняються залежно від ступеня інституціоналізації та від того, на якому рівні вони проводяться. Наприклад, у більшості країн діалог на рівні підприємства є добровільним, хоча в Німеччині його було формально закріплено як елемент системи соціально-трудових відносин [5].

Найбільш розвинутою формою соціального діалогу є проведення двосторонніх переговорів між роботодавцями та працівниками, які завершуються підписанням рамкового порозуміння, що в подальшому передається органам ЄС для впровадження у формі відповідного юридичного акта. Такий механізм почав ефективно діяти під кінець 1990-х рр. і вже досяг результатів у прийнятті трьох директив: про відпустку з догляду за дітьми, про умови праці та платні осіб, які працюють неповний робочий час, та про умови праці та платні осіб, які працюють протягом визначеного терміну.

В Україні з переходом до ринкових відносин збереження підприємствами надлишкової робочої сили було зумовлено не вимогою держави, що прагне з політичних причин уникнути масового безробіття, і не тиском працівників або профспілок, а труднощами вивільнення працівників відповідно до старого трудового законодавства, патерналістськими настановами багатьох керівників, успадкованими від радянської доби й використовуваними для зняття соціальної напруги.

Майже в усіх країнах із розвинутою ринковою економікою існують спеціалізовані суди з питань праці. Законодавством цих країн визначено, що такі суди повинні вживати заходів до мирного врегулювання як індивідуальних, так і колективних трудових спорів. Тому судовим слуханням у судах із трудових справ звичайно повинні передувати примирювальні процедури. При врегулюванні суперечки мирним шляхом члени суду з трудових справ допомагають сторонам суперечки визначити умови мирової угоди.

Одна з основних цілей трудового суду (трудового арбітражу) – урегулювання колективних трудових спорів. Такі суди, що діють як недержавний механізм розв'язання спорів, порівняно з судами загальної юрисдикції, можуть надавати учасникам спору низку переваг, таких як компетентність у питаннях, що стосуються взаємин сторін, швидкість та економічність розгляду справ, можливість вибору місця й часу розв'язання спору.

Реалізацію аналогічного проекту в Україні пов'язано зі значними труднощами. У нашій державі немає трудових судів, подібних тим, які існують в європейських країнах, а ідея створення системи трудових судів виявилася нереалістичною. У результаті, ухвалено рішення не змінювати судову систему, а створити арбітраж для вирішення колективних трудових спорів. Проблема в тому, що “молода” сторона соціального діалогу – асоціації роботодавців – формується повільно. Власники великих корпорацій не бажають брати участь у системі соціального партнерства. Отже, основним завданням стає залучення власників капіталу до соціального діалогу між профспілками й роботодавцями.

Необхідність одержання точних даних про стан колективно-договірного регулювання трудових відносин вимагає вдосконалювання системи збору й аналізу даних, у тому числі й через створення тарифного реєстру при Міністерстві соціальної політики України. Даний реєстр повинен бути доступний для всіх зацікавлених сторін, він покликаний сприяти вдосконалюванню колективних форм регулювання трудових відносин.

Тарифний реєстр – важливий інструмент, особливо для організацій роботодавців, профспілок і Міністерства соціальної політики України. Регістр повинен містити інформацію про оплату праці, тривалість робочого часу, допомоги та ін., що дозволить проводити порівняльний аналіз за регіонами і галузями. Отже, у всіх зацікавлених сторін буде орієнтир і стимул для вдосконалювання умов угод. На офіційному сайті Міністерства соціальної політики України наводиться лише перелік укладених галузевих та регіональних угод. Фрагментарна інформація щодо їхнього змісту, підсумків виконання наявна лише на сайтах об'єднань профспілок.

У Німеччині, наприклад, тарифний реєстр, в якому нагромаджуються й зберігаються всі колективні угоди, існує вже 50 років. У ньому зібрано всі рамкові угоди й угоди про заробітну плату, незалежно від того, укладено їх на рівні підприємства чи на національному рівні. Правовою базою є акт про колективні угоди, в якому встановлено правила укладання тарифних угод сторонами та визначено, що в у відповідному міністерстві функціонуватиме реєстр колективних угод, в якому буде зафіксовано термін закінчення дії угод, внесено зміни й позначки про анулювання угод, а також терміни введення в дію й завершення терміну дії угод. Правовим зобов'язанням сторін, що укладають колективний договір, є направлення оригіналу й двох копій колективної угоди до міністерства, а також усіх доповнень до неї, протягом повного місяця з моменту підписання [4]. Таке прагнення міністерства до збору колективних угод пояснюється не тенденцією до бюрократизації, а тим, що тарифний реєстр дозволяє одержати реальну картину ситуації в соціальній сфері та становища працівників у країні.

Для окремих працівників, на перший погляд, тарифний реєстр може мати другорядне значення. Однак це не зовсім так, адже він дає доступ до важливої інформації. У більшості районів Німеччини дотепер існують інформаційні офіси, фінансовані державою, які за допомогою тарифного реєстра можуть надати інформацію про поточну ситуацію із зайнятістю в конкретній галузі. Зараз таку службу запроваджено в багатьох місцях. Федеральне міністерство праці розмістило деякі частини реєстра в Інтернеті для більш широкого доступу до інформації.

Узагальнивши досвід провідних країн світу в галузі регулювання соціально-трудова відносин, можна дійти таких висновків:

– основи регулювання соціально-трудова відносин були закладені МОП на принципах трипартизму: добровільність, рівноправність, відповідальність, самообмеження й взаємні поступки сторін у ході переговорів у межах чинних законів і погоджених правил;

– на основі трипартизму у світі сформувалися дві основні моделі державного регулювання соціально-трудова відносин: перша модель характерна для країн

континентальної Європи, де держава намагається запобігти виникненню трудових конфліктів; друга – для Великобританії, США, Канади й деяких інших країн, де державою здійснюється лише мінімальне регулювання економіки;

– світова практика врегулювання колективних та індивідуальних трудових спорів доводить необхідність створення спеціалізованих недержавних судів з питань праці, які забезпечать компетентність у питаннях, що стосуються взаємин сторін, швидкість та економічність розгляду справ, можливість вибору місця й часу розв’язання спору;

– з метою вдосконалення системи збирання та аналізу даних про стан колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин доцільно створити тарифний реєстр при Міністерстві соціальної політики України, який повинен містити інформацію про оплату праці, тривалість робочого часу, допомоги тощо на територіальному, галузевому та виробничому рівнях.

Література:

1. *Волгин Н. А.* Японский опыт решения экономических и социально-трудова проблем / Н. А. Волгин. – М. : Экономика, 1998. – 255 с.
2. *Костин Л. А.* Международная организация труда / Л. А. Костин. – М. : Экзамен, 2002. – 416 с.
3. *Рихлі Л.* Соціальний діалог на національному рівні у країнах – кандидатах на вступ до Європейського Союзу / Л. Рихлі, Р. Прітцер. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2003. – 54 с.
4. *Семигіна Т.* Соціальна політика у глобальному вимірі / Т. Семигіна. – К. : Унів. вид-во “Пульсари”, 2003. – 252 с.
5. Тресторонні консультації : [пер. з англ.] / наук. ред. В. І. Костриця. – К. : Міленіум, 2002. – 108 с.

Надійшла до редколегії 11.04.2011 р.