

МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ЗАПОЗИЧЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

У статті аналізується феномен соціального партнерства як дієвої системи регулювання соціально-трудових відносин, яка постала внаслідок еволюції суспільства індустріально розвинених держав. Досліджено питання особливостей моделі соціального партнерства в Україні та історичні передумови формування його системи та механізму дії. Сформульовано певні пропозиції щодо вдосконалення системи соціального партнерства в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду становлення моделі соціального партнерства

Ключові слова: соціальне партнерство, соціально – трудові відносини, трипартизм, соціальний діалог.

Однією з головних характеристик сучасного розвиненого суспільства є становлення різноманітних форм соціальної демократії, яка з процедурної точки зору є демократією участі, а з точки зору цінності і результату демократичного процесу – є консенсусною демократією. Сутністю демократії участі є власне систематична участь громадян у розробці певних рішень, або контроль за їх реалізацією у важливих – з точки зору інтересів громадян – напрямках діяльності. У сфері соціально-трудових відносин, або ж як зараз частіше згадується – в сфері колективних трудових відносин – такою формою демократичного регулювання трудових відносин між їх суб'єктами є соціальне партнерство.

Як свідчить зарубіжний досвід, розвиток трудових відносин дозволяє Україні, з одного боку, забезпечити гідне місце у світовій системі розподілу праці, з іншого – розвивати наявні господарські цикли. Відтак, розвиток суверенної держави на нинішньому етапі міжнародного розподілу праці потребує реформ трудової сфери у напрямі формування партнерських відносин.

Дослідження окремих аспектів соціального партнерства в Україні знаходить відображення у наукових працях багатьох науковців, таких як: О.С. Арсентьева, Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, Н.О. Мельничук, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, та ін. Водночас, недостатньо вивченими залишаються проблеми функціонування системи соціального партнерства, його значення і особливостей розвитку моделі соціального партнерства в Україні.

Метою даної роботи є аналіз моделі соціального партнерства, яка склалася в Україні, визначення особливостей її становлення і проблем функціонування, та перспектив подальшого розвитку.

Відповідно до поставленої мети визначені такі завдання: розкрити особливості становлення та розвитку законодавства України про соціальне партнерство; охарактеризувати модель соціального партнерства в Україні; встановити та проаналізувати основні організаційно-правові форми соціального партнерства; визначити основні проблеми та умови розвитку соціального партнерства; сформулювати можливі варіанти покращення системи соціального партнерства в Україні.

Поняття соціального партнерства включає в себе багато аспектів соціально-трудових відносин, у зв'язку з чим існують різні підходи до його визначення. Одні дослідники розглядають соціальне партнерство досить чітко і вузько - як метод регулювання

конфліктних соціально-трудових відносин. Інші ж трактують його розширено, представляючи як складний, багатоплановий суспільний процес.

Проте і при різноманітності думок очевидно, що соціальне партнерство - це певні взаємовідносини між людьми. Це по-перше. По-друге, очевидно і те, що існують три основні суб'єкти цих відносин: роботодавці, працівники і держава. По-третє, об'єктами таких відносин зазвичай є умови праці, рівень доходів, соціальне становище суб'єктів, їх місце, роль і права у створенні й розподілі виробленого продукту. Головною ж метою відносин соціального партнерства можна вважати облік і збалансованість інтересів основних його суб'єктів.

Ідея соціального партнерства була сформульована в кінці XIX - початку XX ст. в Західній Європі в результаті тривалого досвіду вирішення протиріч між працею і капіталом (між найманими працівниками та роботодавцями), між цими двома класами та державою. Глобальні зміни у світі, що відбулися після Першої світової війни, провідна роль робітничого класу в революціях початку XX століття, соціалістична революція в Росії поставили на порядок денний необхідність трансформації всієї системи соціально-трудових відносин в Західній Європі - як на національному рівні, так і на міжнародному. На думку вчених, «формальним моментом виникнення соціального партнерства в новітній історії можна вважати створення Міжнародної організації праці (МОП), засновує свою роботу на принципах трипартизму - участі трьох партнерів у формуванні норм і правил регулювання соціально-трудових відносин»[1]

Використання терміну соціального партнерства має давню історію. Цей термін вперше з'явився в промислово розвинених країнах Заходу в період зародження виробничої демократії, яка знайшла свій розвиток після Другої світової війни. Так, законом Федеративної Республіки Німеччини «Про виробничі ради» 1949 р. передбачалося їх створення на паритетних засадах, що склалися з представників роботодавців та найманих працівників. Ці ради називалися органами соціального партнерства, завданням яких було подолання протиріч між працею та капіталом.

Про значний досвід, накопичений розвиненими країнами, в площині соціального партнерства свідчить різноманіття його моделей, обумовлене національними й регіональними особливостями кожної з країн. МОП у своїх документах притримується позиції, що єдиної моделі соціального партнерства, яка була б придатна для всіх країн не існує.

В найзагальнішому вигляді сформовані моделі соціального партнерства можна розділити на наступні: "американська", яка ґрунтується на широкій участі найманих працівників у власності підприємства; "німецька" - що базується на залученні найманих працівників в управління виробництвом через спеціально створені органи, на тарифній автономії; "скандинавська", яка полягає в залученні персоналу в розподіл результатів виробництва[2].

У всіх країнах Центральної та Східної Європи з кінця 80-х років спостерігається докорінне оновлення трудового законодавства. Першими результатами цієї роботи були: Закон про страйки, зміни в законодавстві щодо профспілок (1991 р.) та поправки до Трудового кодексу (1992 р.) в Угорщині; Закон про колективні переговори (1990 р.) у колишній Чехо-Словаччині; Закон про профспілки та вирішення трудових конфліктів (1991 р.) у Польщі; румунські закони про колективні договори, трудові конфлікти та профспілки (1991 р.); поправки до Трудового кодексу в Болгарії (1993 р.). Вже деякі з цих змін були предметом тристоронніх консультацій. У літературі вже зазначалось, що у посттоталітарних державах, у тому числі в Україні, впровадження соціального партнерства відбувається "зверху", а не "знизу", за вирішальної ролі держави[3]

Аналізуючи зарубіжний правовий досвід, І. Я. Кисельов відзначає, що «результативність політики соціального партнерства виявилася вельми високою, особливо в таких країнах, як ФРН, Австрія, Швеція. У цих країнах високорозвинене й ефективне виробництво та відповідна йому якість життя, високий рівень цивілізованості

поєднуються з відносною соціальною стабільністю. Цьому, зокрема, сприяє політика соціального партнерства» [4, с.156].

Наслідуючи приклад розвинених країн, Україна приступила до розбудови системи соціального партнерства, яку започаткував Указ Президента України "Про створення Національної ради соціального партнерства" від 27 квітня 1993 р [5, с.13].

Вважаємо, що на становлення системи соціального партнерства в Україні значний вплив здійснювало те, що демократичні форми державного правління не були характерні для неї протягом тривалого історичного періоду. У цих умовах головною проблемою було формування реального рівноправного партнерства.

Слід звернути увагу на те, що проведені в країні демократичні перетворення передбачають нову модель взаємозв'язків між державою та індивідами, відповідно питання про національні інтереси й цінності є досить актуальним. Імперська модель припускала підпорядкування інтересів особистості інтересам (цілям і завданням) "великої держави". Радянська модель запозичила багато рис імперської, однак роль об'єднувального фактору відігравала комуністична ідеологія. Після розпаду Радянського Союзу перед суспільством знову постала проблема самоідентифікації [6].

Розглядаючи питання формування соціального партнерства в Україні, на нашу думку, необхідно зазначити, що за радянських часів досить активно використовувалися майже всі складові соціального партнерства - укладалися колективні договори, робітники, працюючі верстви брали участь в управлінні виробництвом, соціальні питання перебували в центрі уваги владних органів. Існувала також практика складання п'ятирічних планів соціального розвитку республіки, областей, районів, підприємств, сільськогосподарських колективів [7].

Але оскільки комуністична ідеологія, котра панувала в той період, не передбачала існування протилежних, антагоністичних інтересів у суспільстві, то й механізмів вирішення цих протиріч також не могло і бути. Тобто всі зазначені заходи носили декларативний характер і не називалися соціальним партнерством. Після отримання Україною незалежності, свідомість, що формувалася в умовах вікового підданства, тоталітаризму новітнього періоду не дозволяла владі поставити себе в рівні умови із представниками суспільства, а громадян підштовхувала до соціального й політичного утримання.

Перехід до ринкових відносин в Україні спричинив необхідність створення правового механізму регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві. О.Ю. Ширінкіна цілком слушно відзначає, що «в умовах ринкових відносин створення повноцінної системи соціального партнерства є найважливішим напрямком політики держави, бо договірне регулювання дозволяє максимально активізувати захист інтересів як працівника, так і роботодавця» [8, с.1].

У свою чергу, В.В. Лазор відзначає, що «одним з дієвих механізмів досягнення соціального миру і згоди, забезпечення стабільності у політичній та економічній сферах і необхідною умовою економічного зростання держави є взаємодія роботодавців і працівників на підставі соціального партнерства»[9, с.30].

О.С. Арсентьева підкреслює, що «соціальне партнерство в царині праці в широкому розумінні є багатограним соціальним явищем дійсності. Воно становить собою багатокомпонентну різнорівневу систему, що включає реально існуючі колективні відносини, які мають комплексний міжгалузевий характер з приводу регулювання соціально-трудових відносин» [10, с.308].

Українську модель соціального партнерства характеризують риси класичного трипартизму, тобто регулювання трудових і пов'язаних з ними економічних і політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці представників найманих працівників, роботодавців і держави. Враховуючи схильність нашої країни до

патерналістських відносин, вважаємо, що можна прогнозувати й подальшу вагому участь держави як дієвого соціального партнера.

Сьогодні, в складних умовах економіки, існуюча національна модель соціального партнерства є недостатньо ефективною. Зростання соціальної нерівності та напруги в суспільстві породжує велику кількість проблем у соціально-трудовій сфері.

Зважаючи на це, за доцільне вважаємо розглянути досвід Німеччини щодо розвитку соціального партнерства. Досвід Німеччини свідчить, що важливою умовою є усвідомлення, оформлення та інституціоналізація інтересів основних учасників соціального партнерства. У Німеччині в одній з перших в Європі виникли організації робочих - профспілки. На початку XXI ст. у своїх лавах вони об'єднують менше 50% найманих працівників. Найбільшою профспілковою організацією країни є Об'єднання німецьких профспілок, що об'єднує в своїх восьми галузевих організаціях більше 6,5 млн. Чоловік [11]. Інтереси роботодавців представляють регіональні та федеральні галузеві союзи. Головною організацією спілок роботодавців є Федеральне об'єднання спілок німецьких роботодавців.

Ефективне функціонування механізму соціального партнерства тісно пов'язане також з рівнем соціально-економічного розвитку. Високі темпи економічного розвитку Німеччини зробили можливим зростання добробуту найманих працівників, формування у них відповідних інтересів і потреб, що сприяють розвитку соціального діалогу. У свою чергу, соціального партнерства що сприяє сталому розвитку економіки.

Для функціонування соціального партнерства необхідна налагодженість механізмів і процедур соціального діалогу. Зокрема, німецька модель соціального партнерства передбачає взаємодію між учасниками соціального партнерства на двох рівнях. Перший рівень - громадсько-публічний, на якому інтереси профспілок найманих працівників, об'єднань роботодавців, держави узгоджуються з найбільш великомасштабним соціальним проблемам (безробіття, колективні договори та ін.).

На другому рівні - підприємств - інтереси найманих працівників і роботодавців вирішуються шляхом взаємодії в таких конкретних сферах, як скорочення або створення робочих місць, прийом на роботу або звільнення, впровадження нових технологій, підвищення кваліфікації і т. д. ("Виробнича демократія"). Відповідно, у Німеччині застосовується кілька видів колективних договорів, що укладаються профспілками з союзами роботодавців або окремими наймачами.

Типові колективні договори, укладені на кілька років, регулюють найбільш загальні питання, такі як робочий час, тривалість відпустки, терміни та умови звільнення, оплата понаднормових робіт тощо. Обидві сторони при укладенні договорів зобов'язані враховувати положення Основного закону ФРН та інших законів.

Наприклад, згідно із законодавством ФРН, максимальний робочий час на тиждень становить 48 годин, проте насправді робочий час, обумовлений договором, становить в межах 40-35 годин на тиждень. Аналогічна ситуація і з відпусткою - відповідно до закону мінімальний відпустка становить 24 робочих днів, насправді - 30 робочих днів.

Договори про тарифну сітку укладаються на більш короткий термін (зазвичай на рік) і регулюють оплату праці робітників і службовців. Завдяки договірній практиці існують різні виплати, і фактично виплачується заробітна плата набагато вища тарифних ставок. Існують також спеціальні колективні договори, що регулюють такі проблеми, як умови професійного навчання, додаткове соціальне забезпечення по старості, захист від заходів по раціоналізації виробництва та ін.

Однією з головних складових системи соціального партнерства Німеччини є участь найманих працівників у справах підприємств і фірм. Відповідно до закону про статут підприємства наймані працівники беруть участь у роботі ради підприємства та наглядової ради. Рада підприємства представляє інтереси найманих працівників перед роботодавцями; узагальнює та надсилає пропозиції від трудового колективу роботодавцям; стежить за дотриманням діючих щодо найманих працівників законів,

трудоугод; має право отримати інформацію, що стосується діяльності підприємства; бере участь у вирішенні питань щодо правил внутрішнього розпорядку, організації робочих місць, професійного навчання, кадрової політики, звільнення і т.д.

Наймані робітники також можуть впливати на управління підприємством через своїх представників у наглядовій раді, робота якої охоплює всі сфери підприємницької діяльності (призначення адміністрації підприємства, заслуховування звіту про діяльність підприємства, участь у прийнятті рішень по інвестиційним проектам і т.д.) [11,12,13].

Система соціального партнерства, яка функціонує в Німеччині, спирається не тільки на взаємодію учасників соціально-трудоу відносин, але передбачає також можливість страйкової боротьби. Страйки в Німеччині дозволені тільки з питань, пов'язаних з укладенням трудових договорів і, відповідно, їх можуть ініціювати тільки профспілки. Протягом терміну дії колективного договору сторони зобов'язані дотримуватися світ.

В цілому германська система соціального партнерства є однією з найефективніших і може бути свого роду прикладом для пострадянських держав, у тому числі і для України. Існують фактори, які об'єктивно сприяють даному процесу - певна близькість правових систем (романо-германська правова сім'я), використання універсальних міжнародно-правових актів у регулюванні трудових відносин, конституційно декларовані соціально-трудоу права громадян, соціальна орієнтація держав.

Аналіз стану й динаміки розвитку відносин соціального партнерства дає підстави стверджувати, що на сьогодні загалом сформувалася українська модель соціального партнерства. Зокрема, сформовані основні механізми ведення колективних переговорів на різних рівнях і створена законодавча база для колективно-договірному регулювання соціально-трудоу відносин. Багато авторів відзначає особливості становлення соціального партнерства в Україні [14].

На перший погляд для формування ефективноу системи соціального партнерства в Україні склалися всі необхідні умови, а саме: здійснився перехід до ринкових форм господарювання; є профспілки як організації, які представляють і захищають інтереси працюючих; сформувався клас підприємців; держава забажала виступити в якості посередника у відносинах між працівниками і роботодавцями; існує мінімально необхідна правова основа для розвитку соціального партнерства; сформовані базові інститути і механізми проведення колективних переговорів.

Але як виявилось цього не достатньо для активного функціонування соціального партнерства. Кризові процеси, загострюючи суперечності, спричиняють наростання конфронтаційності в суспільстві, що не сприяє утвердженню ідеології партнерських відносин. На цьому тлі на перший план виходять неефективні напрямки державної політики, що можна пояснити специфічними умовами формування і розвитку соціального партнерства в Україні. Вони проявляються у наступному:

- Ринкові відносини й інститути, як необхідна умова широкого розвитку соціального партнерства не остаточно сформовані.
- Соціальна орієнтація ринковоу економіки носить більш декларативний характер, ніж фактичний.
- Різноспрямованість особистих інтересів директорату і соціально-економічної ефективності діяльності підприємств.
- Держава, виступаючи одночасно з трьох позицій — власника, адміністратора і гаранта інтересів громадян — сьогодні не захищає найманого працівника.
- Значна частка "тіньовоу" економіки в Україні, яка не сприяє розвитку соціального партнерства.
- Слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників та сторони соціального діалогу.
- Недемократичний, обмежувальний характер українського соціально-трудоу законодавства в частині регулювання відносин соціального партнерства.

Аналіз стану взаємодії соціальних партнерів в Україні дає змогу виявити низку проблем, які стосуються факторів зовнішнього і внутрішнього середовищ.

До факторів зовнішнього середовища відносять: відсутність повноцінної нормативно-правової бази соціального партнерства; незавершеність процесу інституціоналізації соціального партнерства; відсутність повної й достовірної інформації про взаємодію суб'єктів соціального партнерства; недостатня увага органів державної влади й органів місцевого самоврядування, а також засобів масової інформації до проблеми становлення і розвитку соціально-партнерських відносин в Україні та ін.

Внутрішні фактори – неготовність суб'єктів соціального партнерства і, зокрема, роботодавців (керівників організацій, підприємств) до роботи в нових економічних умовах; вплив стереотипів патерналізму (утриманства) у свідомості працівників; неготовність багатьох роботодавців сприймати працівників і профспілки як рівноправних суб'єктів соціального партнерства; неготовність до довгострокової взаємодії сторін соціального партнерства.

Розглядаючи дані проблеми, вважаємо, що серед можливих кроків з боку держави, які могли б сприяти становленню в Україні ефективної системи соціального партнерства, слід назвати наступні.

Таким чином, Закон України «Про соціальний діалог в Україні» потребує змін у напрямку забезпечення обов'язковості прийняття органами соціального діалогу спільних рішень на основі згоди сторін; надання профспілкам додаткових права та повноважень у сфері захисту інтересів найманих працівників та ведення соціального діалогу; залучення до системи партнерських відносин соціальних групи і прошарків, які в даний час до неї не включені; проведення додаткових заходів з боку держави щодо мотивації роботодавців до участі у соціальному діалозі.

Приходимо до висновку, що існуюча в Україні система соціального партнерства не є цілісною та ефективною, крім того, відсутня однаковість в розумінні сутності соціального партнерства, а законодавча база, яка його регулює, потребує вдосконалення. Вважаємо, що вирішення даних питань сприятиме ефективності співпраці соціальних партнерів – органів державної влади, роботодавців, та профспілкових організацій – і забезпечуватиме стабільні, ефективні зв'язки між ними з метою досягнення консолідованих рішень у сфері соціально – трудових відносин.

Світовий досвід переконливо доводить, що проблеми економіки і суспільного життя, в тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних суспільних груп. Стрижнем соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів та колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

Література:

1. Шулуc A. Социальное партнерство - российская модель // Журнал "Социальное партнерство" № 2 от 2007 года [Электронный ресурс].
2. Понизов В. РТК - базовый институт отечественной системы социального партнерства, функционирующей в интересах человека труда // Человек и труд.- 2008.- №2. [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.chelt.ru.
3. Ляшенко Т. Соціальне партнерство: шлях до ринкової держави // Юрид. вісник. - 1999. - № 18. - 6-12 травня
4. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики. — М.: Изд-во Акад. труда и социальных отношений, 1995. — 210 с.
5. Лебедев И. В. Соціальне партнерство як засіб подолання економічної кризи. // Економіка та держава. - 2009. - №4. - С. 12-15.

6. Кузнецов В. М. Культура партнерства як культура життя / В. М. Кузнецов // Безопасность Евразии. – 2010. – № 2. – С. 7–52.
7. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна / А.І. Кудряченко// Стратегічні пріоритети. -2008 р. -№3(8).- С. 132 - 141.
8. Ширинкина О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние: Автореф. дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05 /О.Ю. Ширинкина. – Пермь, 2006. – 25 с.
9. Лазор В.В. Роль і значення соціального партнерства на сучасному етапі та правові підходи до його регулювання /В.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В.Даля. – 2008. – № 12. – С.30-38.
10. Арсентьева О.С. Системний підхід до визначення поняття «соціальне партнерство» /О.С. Арсентьева // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В.Даля. – 2010. – № 15. – С.303-309.
11. Deutsche Gewerkschaftsbund [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/politiklexikon/17341/deutscher-gewerkschaftsbund-dgb>
12. Вагнер У. Регулирование рынка труда: опыт Германии и российские проблемы / У. Вагнер, В. Гутник // Проблемы теории и практики управления. 2003. - № 1. - С. 69-73
13. Вайганд Х. Германия: социальное партнерство и глобализация / Х. Вайганд // Человек и труд. 2005. - № 1. - С. 44-47.
14. Алексейчук В. В. Теоретичні підходи до обґрунтування сутності поняття соціального партнерства / В. В. Алексейчук // Держава та регіони : наук.-вироб. журн. – Запоріжжя : Класич. приват. ун-т., 2009. – № 1. – С. 10–13

Каплина Г. А., Гниденко В. И. Модель социального партнерства в Украине: проблемы заимствования зарубежного опыта. – Статья.

В статье анализируется феномен социального партнерства как действенной системы регулирования социально-трудовых отношений, которая появилась в результате эволюции общества индустриально развитых государств. Исследован вопрос особенностей модели социального партнерства в Украине и исторические предпосылки формирования его системы и механизма действия. Сформулированы определенные предложения по совершенствованию системы социального партнерства в Украине с учетом зарубежного опыта.

Ключевые слова: социальное партнерство, социально - трудовые отношения, трипатризм, социальный диалог.

Kaplina G. A., Gnidenko V. I. Model of social partnership in Ukraine: problems of borrowing foreign experience. - Article.

The article analyzes the phenomenon of social partnership as an effective system of regulation of industrial relations that emerged because of the evolution of society-industrialized countries. The issue of features models of social partnership in Ukraine and the historical background of the formation of its system and mechanism of action. Was formulated suggestions to improve the system of social partnership in Ukraine, taking into account international experience.

Keywords: social partnership, social - labor relations, trypatryzm, social dialogue.