

В. В. Маліков,
к. держ. упр., здобувач, КПУ

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

У статті аналізується вітчизняна практика становлення і розвитку інституту соціального партнерства в контексті досвіду країн розвинутої демократії, виокремлюються складові чинники зміцнення цього інституту як атрибуту демократичного поступу України.

The author analyzes the domestic practice of becoming and development of social partnership institute in the context of developed democracy countries experience, selects the component factors of strengthening of this institute as to the democratic advancement attribute of Ukraine in the article.

Ключові слова: соціальне партнерство, економічний розвиток, соціально-трудова сфера, демографічна модель, колективна угода, безробіття, заробітна плата, дохід.

ВСТУП

Актуальність дослідження цієї проблематики визначають вкрай складні завдання відтворення системи демократичних політико-економічних відносин, формування механізмів узгодження суспільних інтересів, що спроможні гарантувати еволюційний розвиток держави, запобігати масштабним внутрішнім потрясінням і забезпечувати соціальний мир та злагоду. Для сучасної України, яка сповідує демократичні цінності та торує новий шлях самостійного сходження, нагальним є завдання формування і подальший розвиток системи соціального партнерства, належне врахування вітчизняної специфіки та використання досвіду європейських держав, які мають у цій царині відповідні досягнення.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Дослідити зарубіжний досвід соціального партнерства як фактор економічного розвитку.

РЕЗУЛЬТАТИ

Різні фундаментальні підходи, а також особливості економічного розвитку держави досліджувались та розроблялись багатьма вітчизня-

ними вченими. Серед них В.Я. Бідак, В.Г. Бодров, В.І. Гайдучкий, А.Я. Гончарук, Б. М. Данилишин, В.С. Загорський, Е.М. Лібанова, О.М. Палій, І.В. Розпутенко, В.А. Скуратівський, А.О. Сіленко, С. Сіденко, Н.М. Ткачова та інші.

На нинішньому етапі економічного розвитку аксіоматичним є твердження, що індустріальна та постіндустріальна демократія неможливі без "соціалізації" держави, надання їй функцій соціального регулятора — так званого welfare state. Можна констатувати, що сучасні демократичні країни, з певною часовою різницею, проте всі без винятку прийшли до необхідності інституалізації механізмів забезпечення соціальної злагоди та миру. Подібна політика утверджувалась у вигляді різних форм, моделей відповідно до умов та потреб кожного суспільства, отримавши загальне визначення політики соціального партнерства.

Для досягнення сталого розвитку соціально-економічних, трудових відносин Україні слід враховувати основні світові тенденції організації соціального партнерства. В широкому спектрі соціальної сфери особливе місце посідають трудові взаємини,

налагодження соціального партнерства як зрілої системи відносин, яка виникає між найманими робітниками та роботодавцями за посередництва ролі держави з узгодження інтересів у соціально-трудої сфері та врегулювання соціально-трудо-вих конфліктів. Відомі дві моделі соціального партнерства — трипартизм і біпартизм. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями найманих працівників. Держава за такої соціальної моделі виступає лише в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів. Нині найбільш розвинена система соціального партнерства трипартизму існує у таких європейських країнах, як Німеччина, Швеція, Австрія [1, с. 45]. За цієї системи у врегулюванні соціально-трудо-вих відносин беруть однаково важливу участь три сторони: організації, що представляють інтереси найманих працівників, об'єднання роботодавців та держави.

У контексті політичної ідеології моделі соціального партнерства поділяють на консервативну, соціал-демократичну і демократичну.

Функціонування консервативної моделі (США, Японія) більшою мірою базується на загальній правосвідомості й добрій волі сторін, меншою — на законодавчому унормуванні. Аналіз сучасної стратегії управління переконує в активізації людського фактора, що розглядається не лише як учасник виробництва, а і як суб'єкт усіх стадій соціально-трудо-вих відносин [2, с. 178].

Для демократичної моделі соціального партнерства (Німеччина, Австрія) характерна наявність органів соціального партнерства на всіх рівнях. Ці органи займаються, насамперед, попереджувальною роботою, що дозволяє не доводити конфлікти до серйозних загострень. Однією з особливостей Австрії та Німеччини є централізація профспілок. Досягненням цієї системи є висока стабільність переговорного процесу [1, с. 65].

Соціал-демократичній моделі соціального партнерства відповідає так звана "шведська модель". Ця система заснована на взаємодії та відповідному розподілі функцій держави, підприємців та профспілок. Причому, на відміну від консервативної моделі, держава виступає інструментом, за допомогою якого не тільки забезпечується стабільність економічної системи, а і її розвиток та вдосконалення, в основі якого ринкове господарство та приватне підприємство.

Відсутність демократичних традицій соціального партнерства, на-

явність споживацьких настроїв у суспільстві не відповідає консервативній моделі з її наголосом на загальній правосвідомості у людських стосунках. Також не відповідає сучасним умовам України соціал-демократична модель соціального партнерства з надвисокими податками та не менш високим рівнем соціального забезпечення.

Слід враховувати, що система соціального партнерства в країнах Європи не є застиглою формою і в багатьох вимірах моделі доповнюються рисами іншої. Тому для України, на наш погляд, більш доцільним є формування демократичної моделі соціального партнерства як найбільш придатної для умов перехідного періоду (зокрема, створення інституту тарифної автономії, удосконалення роботи рад підприємств) [1, с. 103].

Для становлення та розвитку системи соціального партнерства в Україні вже здійснено цілий ряд важливих кроків. Подальший розвиток українського суспільства потребує конституювання демократичних, політичних та правових механізмів управління соціальними процесами.

Перехід України до ринкової економіки породив низку соціальних проблем, які вимагали відповідних заходів соціальної політики, зокрема у сфері соціально-трудових відносин, де виникла гостра потреба нового законодавчого регулювання.

В Україні в червні 1992 р. було прийнято Закон "Про об'єднання громадян", відповідно до якого профспілки законодавчо визнані громадськими організаціями, котрі об'єднують громадян для задоволення та захисту їх законних, соціальних, економічних та інших спільних інтересів. У тому ж році ухвалено Закон України "Про охорону праці", який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні для здоров'я умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. В червні 1993 р. було прийнято Закон України "Про колективні договори і угоди", який врегульовує трудові відносини і соціально-економічні інтереси найманих працівників з власниками підприємств, установ, організацій.

Водночас постала необхідність створення повноправних представницьких органів як найманих працівників, так і роботодавців. У цьому напрямі були здійснені відповідні організаційні та правові заходи. Указом Президента України в травні 1993 р. було створено Національну раду соціального партнерства; в 1993

р. укладено Тарифні угоди, а потім — Генеральні угоди між Кабінетом Міністрів і профспілковими об'єднаннями України, в 1997 р. — з Українським союзом промисловців і підприємців, а в 1999 р. і Конфедерацією роботодавців України. В 1995 р. прийнято Закон України "Про оплату праці" (із змінами 1997 р.) та Закон "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності"; в 1998 р. — Закон "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); в 2002 р. — Закон "Про об'єднання роботодавців"; Указом Президента в листопаді 1998 р. створюється Національна служба посередництва і примирення.

Важливим показником розвитку соціально-трудових відносин в Україні є формування представницьких структур — професійних спілок та об'єднань працедавців, які інституалізували свої інтереси в політико-економічній сфері, найчисельнішими з яких є Федерація Профспілок України та Український Союз промисловців і підприємців [3, с. 201].

Професійні спілки — законодавчий та необхідний інститут демократичного суспільства. На сьогодні відмінність вітчизняних профспілок від західноєвропейських полягає в їхній соціальній строкатості. Вони включають представників як найманих робітників, так і власників. У нинішніх умовах така єдність є об'єктивною реальністю.

Іншою особливістю вітчизняних профспілок є їх специфічні функції (організація дозвілля та оздоровлення, забезпечення належного рівня життя працівників та членів їх сімей тощо). Досвід розвинених країн вказує, що для підвищення ефективності профспілок щодо формування, представлення і захисту прав та інтересів своїх членів коло напрямів та адресатів повинно бути звужено. Концентрація зусиль на головних напрямках регулювання соціально-трудових відносин дозволить ефективно захищати інтереси найманих працівників, а в результаті — підвищити результативність профспілкової діяльності.

Натомість об'єднання вітчизняних роботодавців спрямовують свою діяльність передусім у сфері лобювання інтересів роботодавців у органах виконавчої і законодавчої влади, а не для переговорів з робітниками та профспілками. Як свідчить досвід європейських та інших індустріально розвинених країн, виникнення об'єднань підприємців, що беруть участь у переговорах з робітниками, відставало від створення профспілок на 10—15 років. Саме профспілки, посиливши свій вплив на роботодавців, змусили останніх об'єднатися. Тому в умовах, коли немає сильних профспілок, у такій ситуації бракує і дієвого соціального партнер-

ства.

Єдиним реально ефективним суб'єктом залишається держава. Кабінет Міністрів України виступає в системі соціального партнерства як орган, що здійснює управління об'єктами державної власності. Держава також виконує таку важливу функцію, як створення правової бази для регулювання соціально-трудових відносин, встановлення на державному рівні мінімальних гарантій для найманих працівників у сфері праці.

Вітчизняною практикою регулювання соціально-трудових відносин стало укладання на тристоронній основі Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками і профспілковими об'єднаннями. На загальнодержавному рівні предметом переговорів є основні напрями соціально-економічної політики уряду, включаючи розробку показників соціального добробуту нації, системи соціальних гарантій для всіх прошарків населення, а також заходів із захисту інтересів суб'єктів трудових відносин.

Сторони визнають, що цією Угодою на державному рівні встановлюються соціально-трудові гарантії для найманих працівників, регулюються виробничі, трудові й соціально-економічні відносини між найманими працівниками і роботодавцями та відповідальність сторін за виконання досягнутих домовленостей. Відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди" в державі почали реалізовуватися на практиці елементи вертикальної системи соціального партнерства на всіх рівнях суспільства. Укладаються генеральні, галузеві, територіальні та інші угоди, а також колективні договори.

Головною умовою формування партнерських відносин при цьому є спільність інтересів найманих працівників та власників підприємств. Узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців у сфері соціально-трудових відносин здійснюється шляхом переговорів і завершується укладанням колективних договорів і угод. Практика укладання колективних договорів свідчить про фіксацію домовленості сторін з широкого кола питань: розміру заробітної плати, інших грошових виплат; індексації заробітної плати і доходів; грошових компенсацій за роботу в нічний час або святкові дні; зайнятості та перекваліфікацію; тривалість робочого дня, робочого тижня та оплачуваної відпустки; умов та охорони праці; основних обов'язків сторін (адміністрації і робітників); контролю за виконанням колективного договору чи умов внесення до нього змін [3, с. 89].

Важливою складовою соціально-

ного партнерства є форми та методи вирішення трудових спорів та конфліктів, що дозволяють їх попередити або пом'якшити. Суттєвим кроком у цьому напрямі є створення в Україні у 1993р. Національної Ради соціального партнерства при Президентові України (НРСП). За участю Національної ради було розроблено проект Закону України "Про соціальне партнерство", однак у 1999 р. він не був прийнятий Верховною Радою України. Окрім законотворючої роботи, НРСР має сприяти тому, щоб регіональні проблеми вирішувалися не тільки на законодавчому рівні та виконавчою владою, а й через місцеві представницькі органи соціального партнерства.

Держава зацікавлена в тому, щоб працівники самостійно домовлялися з підприємцями про рівень заробітної плати, розмір соціальних виплат тощо, й стимулює їх до цього. Водночас слід зазначити, що загострення проблем у вугільній, транспортній та й інших галузях свідчить, що будь-яка домовленість сторін щодо соціально-трудових відносин може мати успіх лише у тому випадку, коли існує профспілка на підприємстві і адміністрація прислухається до її позиції. Якщо профспілкова організація слабка і не може домовитися з адміністрацією підприємства, то держава, а не власник, має виступати гарантом мінімально необхідного рівня життя та безпеки працівника. Тобто мають бути законодавчо визначені й неухильно дотримуватися стандарти не лише прожиткового мінімуму, але й всі інші соціальні стандарти: норми погодинної оплати праці, заробітної плати та відпусків в галузях. Все це захищатиме працівників на відповідному рівні, зниження якого роботодавці не може встановлювати. Такі засади стануть дієвою підмогою зміцнення профспілок, відстоювання ними законних прав громадян.

Складовими зміцнення соціального партнерства в нашій країні стали: економічне зростання останніх років, підвищення рівня зайнятості населення і зниження безробіття, нарощування тенденції збільшення заробітної плати у структурі доходів населення. Водночас заробітна плата, яка складає основу доходів населення, залишається вельми низькою. Адже згідно вимог Європейської соціальної хартії, мінімальна заробітна плата має становити не менше 2,5 прожиткового мінімуму, а в Україні вона становить лише близько 81 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Станом на початок 2008 р. понад 2 млн працівників нашої країни своєю працею не можуть забезпечити мінімально-

го рівня споживання та задоволення основних соціальних і культурних потреб.

Невдале голосування у Верховній Раді України (04.06.2008) двох законопроектів (№ 1172 "Про встановлення мінімальної частини заробітної плати в структурі собівартості продукції" та № 1156 "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (стосовно погодинної оплати праці)") свідчить про недалекоглядну позицію народних депутатів України. В подальшому вкрай необхідно повернутися до розгляду цих соціально важливих законопроектів й з відповідним корегуванням прийняти їх. Адже ідея законопроекту № 1172 полягає в тому, що мінімальна частка зарплати в структурі собівартості продукції повинна становити не менше 30 %. Нині, для порівняння, частина фонду оплати праці в структурі собівартості продукції більшості українських підприємств становить близько 12 %. У той же час за стандартами промислово розвинених країн (зокрема, Євросоюзу) ця частка має становити 30—35 %. Стосовно прийняття рішення щодо погодинної оплати праці, то майже усі політичні сили у Верховній Раді України висловлювали своє схвальне ставлення до законопроекту, але з різних причин результат голосування був негативним.

Законодавче забезпечення системи соціального партнерства мають доповнити проекти законів "Про соціальний діалог", "Про трудові колективи", нова редакція Закону України "Про колективні договори і угоди", які тривалий час знаходяться на розгляді у парламенті. З прийняттям цих законів має бути створена оновлена і сучасна вітчизняна правова база колективного трудового права. Особливу увагу слід приділити остаточному упорядкуванню та прийняттю сучасного Трудового Кодексу України.

Зауважимо, що Україні конче необхідно збільшити вартість робочої сили, долю заробітної плати у структурі виробничих затрат та здійснити перехід до визначення реальної ціни робочої сили як вартості засобів, необхідних для повноцінного розширеного відтворення людського капіталу. На цьому ґрунті має базуватися соціальна структура європейського типу — з низькими рівнями бідності та майнового розшарування. Слід дбати про забезпечення належної мотивації до активної поведінки на ринку праці, в тому числі й завдяки набуттю високого рівня освіти та кваліфікації, збереження здоров'я, продовження трудової діяльності після досягнення пенсійного віку. Особлива увага суспільства і влади має бути зосереджена на протидії масштабній трудовій

еміграції робочої сили, створенні реальних умов для реалізації всього потенціалу громадян у власній державі

Шляхами вдосконалення системи соціального партнерства в Україні, на наш погляд, є: відновлення різноманітних форм участі робітників в управлінні підприємствами — рад трудових колективів, виробничих рад, груп якості тощо; формування суспільної свідомості щодо рівності обох партнерів — підприємця і робітника; вдосконалення законодавчої бази.

ВИСНОВКИ

Для формування системи соціального партнерства у нашій країні вже є необхідні умови. По-перше, наша держава у 2005 р. визнана Європейським Союзом країною з ринковою економікою, в ній сформувався відповідний прошарок підприємців. По-друге, існують різні профспілкові організації, що представляють і захищають інтереси найманих працівників, а також їх об'єднання загальнодержавного рівня. По-третє, сформовано політико-правове поле для розвитку соціального партнерства на тристоронній основі. По-четверте, держава заявила про свою готовність виступити посередником у відносинах між найманими працівниками і роботодавцями.

Зазначимо також, що система соціального партнерства може ефективно функціонувати тільки за умов економічного розвитку, вона є атрибутом успішних демократичних країн. Дієвість соціального партнерства зростає тоді, коли держава проводить активну соціальну політику в інтересах більшості населення, коли розвиненими є консенсусні форми демократії та інститути громадянського суспільства, що забезпечують представництво інтересів різних соціальних груп, коли організації найманих працівників мають достатню силу і користуються належним авторитетом у суспільстві.

Література:

1. Антропов В.В. Социальная защита в странах Европейского Союза. История, организация, финансирование, проблемы / В.В.Антропов. — М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2006. — 271 с.
2. Бондаренко Ю.М. Теоретичні аспекти соціальної політики держави та її захисні функції // Теорія та практика державного управління. — Вип. 3(18). — Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2007. — С. 177—182.
3. Сирота І.М. Право соціального забезпечення в Україні: підручник. — Вид. сьоме, перероблене й доповнене з урахуванням змін чинного законодавства. — Х.: Одиссей, 2007. — 405 с.

Стаття надійшла до редакції 27.09.2010 р.