

громадян / Т.В. Николаева // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. праць / Наук. ред. І.Г. Манцуров. – К., 2012. – №7.

17. Николаева Т.В. Фінансово-економічний механізм утримання і відтворення житлового фонду в умовах трансформації

відносин власності / Т.В. Николаева // Науковий вісник Національного університету державної податкової служби України (економіка, право) / Наук. ред. П.В. Мельник. – К.: НУДПСУ, 2012. – №1.

М.О. БІЛОУС,
асистент, Криворізький економічний інститут ДВНЗ «КНЕУ»

Реалізація соціального партнерства в контексті ринку праці України

Статтю присвячено актуальним питанням взаємодії ринку праці і соціального партнерства. В цьому контексті досліджено питання соціального партнерства як одного з найважливіших аспектів організації соціального ринкового господарства і одного з суттєвих аспектів партнерства між людьми в процесі виробництва і суспільного життя. Також обґрунтовано, що методом вирішення соціальних конфліктів у межах соціального партнерства є компроміс, узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників, а не протистояння і ліквідація приватної власності на засоби виробництва.

Ключові слова: ринок праці, соціальне партнерство, роботодавець, наймані працівники, держава.

Статья посвящена важному вопросу взаимодействия рынка труда и социального партнерства. В этом контексте рассматривается социальное партнерство как один из наиболее важных аспектов организации социальной рыночной экономики и один из важных аспектов партнерства между людьми в процессе производства и социальной жизни. Кроме того, показано, что методом урегулирования социальных конфликтов в рамках социального партнерства является компромисс, согласование интересов работодателей и работников, а не конфронтация и ликвидация частной собственности на средства производства.

Ключевые слова: рынок труда, социальное партнерство, работодатель, наемные работники, государство.

The article is devoted to the important issue of the interaction of labour market and social partnership. In this context, investigated the social partnership as one of the most important aspects of the Organization of the social market economy and one of the significant aspects of the partnership between the people in the process of production and social life. Also, justifiably, that the method of solving social conflicts within the social partnership is a compromise reconciling the interests of employers and employees, and not confrontation and the Elimination of private ownership of the means of production.

Keywords: labour market, social partnership, employer, hired workers, State.

Постановка проблеми. Соціальне партнерство є одним з базових принципів функціонування сучасного демократичного суспільства, важливим інструментом реалізації соціальної політики держави, засобом попередження та розв'язання соціальних конфліктів. Основною сферою реалізації соціального партнерства є сфера соціально-трудова відносин, а його ключовим елементом – соціальний діалог.

Одним з найважливіших завдань української держави в галузі соціально-економічної політики є створення умов для реалізації громадянами свого конституційного права на працю. Кризовий стан економіки сьогодні лише загострив потребу суспільства у досягненні соціального балансу між найманими працівниками, власниками (роботодавцями) і державою. Зараз вже зрозуміло, що правовими засобами індивідуального трудового права, в якому основними суб'єктами виступають індивідуальний найманий працівник і окремий роботодавець, не вирішити нагальних проблем. На перший план виходять колективи працівників і колективи роботодавців. Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу низку суспільних відносин, які отримали у зарубіжних країнах назву інституту соціального партнерства. Дана ситуація визначає актуальність дослідження, особливо для України.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Вагомий внесок у визначення соціального діалогу, етапів розвитку зробили Ж.–Ж. Руссо, М. Гакслі Теренс, К. Маркс, М. Паркур, Н. Рибніков. Постійну увагу теоретичним проблемам ринку праці приділяють сучасні вчені, які досліджують різноманітні аспекти його функціонування. Йдеться, зокрема, про праці відомих українських економістів С. Бандура, Т. Заяц, А. Колота, Е. Лібанової, С. Мочерного, Ю. Пархомова, І. Петрової, В. Пєтєха, О. Усенко, П. Мазурка, Ю. Маршавіна. Також невичерпний науковий вклад зробили вчені, серед яких: Р.І. Олександрко, А. Колота, В.Н. Толкунова, О.А. Іванова, А. Хома, О. Петров.

Метою статті є взаємозв'язок організації та діяльності суб'єктів соціального партнерства на ринку праці, тому що саме сутність соціального партнерства базується на паритетному функціонуванні одного партнера – підприємця і другого – профспілки як представника трудящих. Тому визнання і гарантія права на об'єднання – обов'язкові умови іс-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

нування партнерства. Але роботодавцю потрібен складений, стабільний, висококваліфікований колектив робітників. Керівник підприємства, який налагодив партнерські відносини з робітниками і визнав їх право на об'єднання та сприяє цьому, набуває і колективних радників, і конструктивних опонентів. Крім всього, виробник зацікавлений підтримувати споживчий попит своїх робітників на власну продукцію. З іншого боку, і робітник, співставляючи кон'юнктуру не лише на ринку праці, а й на ринку товарів та послуг, зацікавлений в надійному, конкурентоспроможному функціонуванні свого підприємства і збуту продукції. Це його економічна безпека, гарантія зайнятості та доходу. Тому економічні вимоги робітника не безмежні, і він може зрозуміти мотиви раціонального обґрунтування прибутку підприємства для потреб споживача і для потреб накопичення, враховуючи технічне оновлення виробництва і поліпшення умов праці.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні в Україні узагальнення поглядів роботодавців і робітників проявляється у розумінні необхідності зниження соціальних реформ, логічної побудови соціальної політики в політику економічних перетворень, у створенні умов, які б сприяли розвитку виробництва як головного джерела вирішення соціальних проблем, у підтримці соціального світу, попередженні масового злидарства і безробіття.

Ідея соціального партнерства і розвитку її в Україні привертають все більше уваги представників різних суспільних прошарків. Про це все частіше говорять державні діячі, підприємці, профспілкові лідери, лідери політичних об'єднань. Річ в тім, що в основі соціального партнерства лежить не лише ідея розподілу відповідальності між представниками трудящих, роботодавців і урядом за результати рішень, а й механізм послаблення монополії державних органів влади на управління економікою, їх піклування над усіма верствами населення. Тому соціальне партнерство для країн перехідного періоду являється надзвичайно важливим і необхідним компонентом становлення ринкової економіки. В практику регулювання соціально-трудових відносин в Україні з кінця 1991 року ввійшов термін «соціальне партнерство». Що означає це поняття і яка його сутність? Вітчизняна та світова практика показує, що є два способи формування соціально-трудових відносин і вирішення трудових конфліктів – насильницький і мирний.

Соціальне партнерство представляє собою такий тип і систему відношень між роботодавцями і робітниками, при яких у рамках соціального світу забезпечується погодження їх важливіших соціально-трудових інтересів. У реальному житті соціальне партнерство виступає як альтернатива всілякій диктатурі класу чи особистості і являється цивілізованим методом вирішення соціальних конфліктів на різних рівнях. Що означає словосполучення «соціальне партнерство»? «Соціальне» – значить суспільне, яке відноситься до життя людей і їх відносин у суспільстві. «Партнер» – учасник спільної діяльності. Отже, сенсові значення словосполучення «соціальне партнерство» більше відносяться і використовуються у сфері

регулювання соціально-трудових відносин у загальному плані. Це спільна діяльність влади, підприємців і профспілок, спрямована на урегулювання інтересів і вирішення проблем, перш за все в соціальній і виробничій діяльності людей. Звісно ж, дослівний переклад слова «партнери» як «товариші по спільній меті» не зовсім точно характеризує істинні відносини між всіма членами трудового «гуртожитку», оскільки їхні інтереси не завжди однакові. Але в даному випадку їхні інтереси сходяться на вирішенні соціально-трудових проблем. Суть цих проблем у тому, що існує ринок праці, на цьому ринку є і продавець, і покупець. Вони самі повинні домовлятися про ціну та умови купівлі–продажу робочої сили, точніше, здібностей до праці і можливості індивідуума. Але проводиться цей торг має у певних рамках, цивілізовано, за правилами і нормами, які захищають інтереси обох сторін, тобто на основі партнерських взаємовідносин.

По мірі розвитку децентралізації в управлінні, відношення до компетенції колективів підприємств рішення більшості питань, які регулюють соціально-трудові відносини, по мірі розширення прав областей і міст об'єктивно виникали умови і передумови для розвитку і по формі, і по сутності всього механізму соціального партнерства на всіх рівнях виробітку та прийняття рішень. В умовах роздержавлення і нових форм власності необхідність в управлінні зростає ще більше, оскільки з'являються особисті і колективні економічні інтереси сторін, кожна з яких хоче примножити свої доходи та прибуток. Роботодавець хоче подешевше купити повноцінну робочу силу і підтримувати її діяльність на рівні і в інтересах свого виробництва, а робітник хоче отримати за свою працю стільки, скільки потрібно для нормального життя і праці йому самому та його сім'ї.

Соціальні партнери повинні навчитися співробітничати в змінних умовах: роботодавці (адміністрація державних підприємств, керівники акціонерних товариств, підприємці та власники приватних виробництв і компаній) повинні добровільно «допустити» до монопольного володіння управлінськими функціями їх здійсненню другого партнера від трудового колективу – профспілку [3].

Основою цивілізованих відносин між партнерами на ринку праці мають бути принципи, розроблені Міжнародною організацією праці (МОП). Серед них найважливішими є умови:

– загальний і міцний мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості. Якщо, наприклад, частка прибутку, яка йде на споживання, буде визначена роботодавцем несправедливо, це може викликати незадоволення членів трудового колективу, знизить стимули до праці і рано чи пізно призведе до трудового спору (конфлікту). З іншого боку, надмірні вимоги працівників можуть примусити роботодавця репрофілювати підприємство або шукати більш лояльних працівників;

– ненадання в якій-небудь країні працівникам людських умов праці є перешкодою для інших країн, які бажають поліпшити становище трудящих;

– свобода слова і свобода об'єднань є необхідними умовами постійного прогресу. Цей принцип закріплений Конвенцією МОП №87 і надає гарантії робітникам і службовцям на вільне використання права організуватися. Експерти МОП вважають, що для виконання цього принципу потрібні три умови:

- відсутність будь-якої відмінності в законі й на практиці між тими, кому надано право на об'єднання;
- відсутність попереднього дозволу для заснування організації;
- свобода вибору членства в таких організаціях.

На практиці соціальне партнерство здійснюється на засадах трипартизму як системи тристороннього представництва з боку підприємців, профспілок і держави, які, будучи зацікавленими учасниками регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці, однаковою мірою відповідальні за розробку взаємоприйнятних рішень і, зрештою, для збереження соціального миру. Співробітництво соціальних партнерів здійснюється у формі консультацій, контролю, вирішення колективних спорів, переговорів, які найчастіше закінчуються укладанням тарифних угод і колективних договорів [5].

Незважаючи на створення в Україні необхідних інституційних – законодавчих та організаційних – механізмів функціонування системи соціального партнерства (зокрема, прийняття в грудні 2010 року базового Закону «Про соціальний діалог в Україні», формування спільних представницьких органів (СПО) соціальних партнерів (профспілок та організацій роботодавців), створення спільних органів соціального діалогу, таких як Національна служба посередництва та примирення (1998) та Національна тристороння соціально-економічна рада (2011), партнерство має здебільшого формальний характер. Воно істотно не впливає на покращення соціальної ситуації в країні та зниження рівня соціальної напруженості. Для України становлення ефективної системи соціального партнерства є одним із найважливіших завдань унаслідок наявності високого рівня соціальної напруженості. Соціологічні опитування свідчать про наявність у населення України високого рівня протестних настроїв. Безпосередньо у сфері соціально-трудова відносин наявний рівень конфліктності характеризується такими цифрами. У 2010 році Національною службою посередництва та примирення (НСПП) було зафіксовано 160 колективних трудових спорів (з яких упродовж року виникло 64), 26 страйків та 48 акцій соціального протесту. З метою сприяння трудових відносин НСПП запобігала виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) на 801 підприємстві. Упродовж січня–березня 2011 року на обліку НСПП перебувало 385 випадків дестабілізації стану соціально-трудова відносин, з яких 107 було врегульовано. Відбулося 13 акцій соціального протесту та три колективних припинення роботи, в яких взяли участь близько 16 тис. найманих працівників. Було зафіксовано 489 чинників дестабілізації, з яких: ліквідовано (усунуто) – 130 (26,6% від загальної кіль-

кості); у стадії ліквідації – 334 (68,3%); призвели до виникнення колективних трудових спорів (КТС) – 25 (5,1%).

Серед основних причин, які перешкоджають ефективному функціонуванню системи соціального партнерства, слід назвати:

1. Домінування у свідомості населення України патерналістських настроїв. 57% українців вважають, що саме держава має забезпечувати матеріальне благополуччя громадян, підтримувати соціальну справедливість у суспільстві.

2. Слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників та сторони соціального діалогу. За даними соціологічної служби Центру ім. О. Разумкова, в тій або іншій мірі профспілкам довіряють не більше третини українців – від 22,7% у червні 2008 року до 31,6% у серпні 2010 року; внутрішня конкурентна боротьба в профспілковому середовищі між «офіційними» профспілками (ФПУ) та незалежними профспілками (Національний форум профспілок України, Національна конфедерація профспілок України, Конфедерація вільних профспілок України та ін.).

3. Домінування в процесі соціального діалогу сторони роботодавців.

4. Недемократичний, обмежувальний характер українського соціально-трудова законодавства в частині регулювання відносин соціального партнерства, зокрема слід констатувати концептуальну недосконалість Закону України «Про соціальний діалог». Він не передбачає послідовного проведення принципу обов'язковості прийняття сторонами соціального діалогу спільних рішень на основі взаємної згоди. Між окремими його статтями існує суттєва розбіжність.

5. Нівелювання ролі держави як гаранта соціально-економічних та трудових прав громадян унаслідок використання трипартистської моделі соціального партнерства.

В Україні має місце бездіяльність держави у сфері «вирівнювання» соціального діалогу в бік захисту інтересів найманих працівників як більш слабкої сторони. Таке невтручання значною мірою обумовлене не тільки відсутністю відповідної політичної волі, а й використанням в Україні трипартистської моделі соціального партнерства. Остання зводить державу на рівень однієї з рівноправних сторін соціального діалогу, сприяє перетворенню держави із захисника загальнонаціональних інтересів на захисника власних корпоративних інтересів, не дає їй можливості виконувати функції загальнонаціонального арбітра соціального діалогу, що негативно позначається на ефективності його функціонування.

Серед можливих кроків з боку держави, які могли б сприяти становленню в Україні ефективної системи соціального партнерства, слід назвати такі:

1. Розглянути доцільність переходу від трипартійної (роботодавці–держава–профспілки) до біпартійної (роботодавці–профспілки) моделі соціального діалогу, 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».

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

2. Надати профспілкам додаткові права та повноваження у сфері захисту інтересів найманих працівників та ведення соціального діалогу.

3. З метою посилення відповідальності соціальних партнерів за невиконання прийнятих ними колективних угод та договорів внести зміну до статті 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», якою передбачити суттєве збільшення суми штрафу [1].

Характеризуючи систему соціального партнерства в Україні, треба наголосити на завершенні тривалого та непромого переговорного процесу, пов'язаного з Генеральною угодою. Попри всі складнощі сторонам все ж таки вдалося досягти взаєморозуміння і укласти Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин на 2010–2012 роки. Факт її підписання оцінено як знакову подію в житті суспільства, оскільки нею закладено основи трудових і соціально-економічних відносин у державі [2].

Висновки

Насамкінець зазначимо, що відповідно до світової практики в профспілковому русі України поєднуються різні форми діяльності для забезпечення захисту людей праці – від радикальних акцій до переговорів, укладання угод. Водночас незаперечним є той факт, що український соціум зорієнтований на соціальне співробітництво з роботодавцями та владою, а також на розв'язання проблем через примирні процедури. Профспілки як сторона в системі соціального партнерства покликані виражати і захищати інтереси робіт-

ників на виробництві та поза ним. Крім цієї важливої ролі профспілки також грають роль індикатора суспільної думки, суб'єкта управління на ринку праці, одного з учасників управління виробництвом. Держава в системі соціального партнерства покликана виконувати функції гаранта основоположних прав і свобод, незалежно від функцій регулятора системи соціально-трудових відносин, організатора і координатора переговорів, арбітра при вирішенні трудових конфліктів. Для повноцінної реалізації даних функцій держава формує законодавчо-правову базу, складаючи тим самим основу для цивілізованої системи соціального партнерства.

Список використаних джерел

1. Більовський О. Основні напрями вдосконалення системи соціального партнерства в Україні [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/718/>
2. Ефективність соціального партнерства залежить від багатьох складових [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://pon.org.ua/gazeta/632-profspilkovij-visnik-153-4-bereznya-2011-r.html>
3. Лотоцька І. Соціальне партнерство на ринку праці та складові успішної співпраці служби зайнятості з роботодавцями [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.galslovo.if.ua/index_old.php?st=320
4. Петрое О. Соціальний діалог – шлях до гідної праці / О. Петрое // Праця і зарплата. – 2010. – № 19(695). – С. 4–5.
5. Ринок праці України: соціальне партнерство [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/19542/
6. Савчук О.О. Актуальні проблеми розвитку соціального партнерства в Україні / О.О. Савчук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 1 (128). – С. 188–193.