

УДК 316.42

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В УКРАЇНІ ТА ЙОГО ОСОБЛИВОСТІ В РОЗВИНЕНИХ КРАЇНАХ

Кравченко О.О.

Черкаський інститут
Університету банківської справи

У статті викладено теоретичні основи соціального партнерства. Основними сторонами соціального партнерства в сучасному суспільстві виступають: держава, наймані працівники в особі профспілок, роботодавці або власники. Стаття висвітлює особливості соціального партнерства в розвинутих країнах світу, його значення та роль в суспільстві. Проаналізовано проблеми розвитку соціального партнерства в Україні.

Ключові слова: соціальне партнерство, біпартизм, трипартизм, соціальний діалог, соціальний розвиток.

Соціальне партнерство виступає цивілізованим методом вирішення соціальних конфліктів на різних рівнях – від національного масштабу до конкретного підприємства, оскільки це своєрідна стратегія, це спосіб врегулювання соціальних відносин між виразниками інтересів різних соціальних груп і державою, в основі якого лежить соціальний діалог. Саме відносини соціального партнерства можуть сприяти суспільній згоді та подолати бар'єри України входження у світове співтовариство, що базується на правових і демократичних принципах свободи особистості, толерантності та ліберальної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій із даної проблеми показує, що питанню розвитку соціального партнерства як фактору розбудови соціальної держави фахівці приділяли достатню увагу. Однією із перших в Україні соціальне партнерство як фактор політичної та соціальної стабільності досліджувала Т.М. Ляшенко [1]. Практики глобального функціонування партнерських взаємодій (соціальних, політичних, військових і т. ін.), відображені в концепті «партнерство», детально розглянуті в статті В.М. Кузнецова «Культура партнерства як культура життя» [2]. Водночас у літературі недостатньо уваги приділялося проблемі формування ефективних та дієвих механізмів державного управління розвитком соціального партнерства у сфері забезпечення соціальної безпеки України. [3]

Метою даної роботи є висвітлення сутності соціального партнерства, його принципів, форм і моделей, реалізація в Україні та зарубіжних

країнах, а також виявити особливості розробки механізму соціального партнерства в умовах реформування всіх сфер громадського життя.

Виклад основного матеріалу. Важливо зазначити, що основними принципами соціального партнерства є:

- законність;
- рівноправність сторін;
- демократичні засади;
- добровільність і реальність зобов'язань;
- обов'язковість виконання домовленостей;
- відповідальність за виконання зобов'язань;
- контроль за виконанням домовленостей.

Основними сторонами соціального партнерства в сучасному суспільстві виступають: держава, наймані працівники в особі профспілок, роботодавці або власники [5, с. 43].

Формами соціального партнерства є: консультації, переговори, обмін інформацією, пошук компромісних рішень та контроль за їх виконанням.

У сучасному світі простежується тенденція до більш поширеного тлумачення соціального партнерства, як одного із засобів співробітництва різних сфер суспільного життя різних країн. При цьому, не слід забувати, що традиційно під соціальним партнерством розуміються відносини у соціально-трудовій сфері між робітниками і роботодавцями, які складаються за участю держави.

Умови формування й розвитку системи соціального партнерства в Україні суттєво відрізняються від інших країн та мають такі особливості:

1. Україна тривалий час була охоплена глибокою і гострою соціально-економічною кризою,

яка вразила не лише економіку, а й усі соціальні та політичні інститути одночасно, і нині ледь проглядаються початок стабілізації і покращання становища.

2. В Україні сформувалася вкрай поляризована соціальна структура, відбулося недопустиме для цивілізованих країн майнове розшарування населення.

3. Суттєвою перешкодою на шляху цивілізованого соціального партнерства є поширена в Україні корупція, переважає корпоративних інтересів і настрів, 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.

4. В нашій країні виник своєрідний клас псевдо власників – працівників підприємств, які володіють невеликими пакетами акцій і не можуть вплинути на рішення керівництва. Реальна влада знаходиться в руках директорського корпусу, який, хоча й не має у розпорядженні контрольного пакета акцій, цілком визначає політику підприємств як у сфері виробництва, так і в галузі розподілу прибутку. Феноменом перехідної економіки є різноспрямованість особистих інтересів директорату і соціально-економічної ефективності діяльності підприємств.

5. В Україні не просто запізнюється законодавче забезпечення системи партнерських відносин, але і склалася стійка практика ігнорування, невиконання чинних законів різними суб'єктами, починаючи з органів державної влади. За умов, коли повсюдно ігноруються державні закони, важко сподіватися на дієвість і чинність договорів і угод.

6. Особливістю умов в Україні є несформованість суб'єктів соціального партнерства та їхніх представників. За умов кризи, безробіття, зубожіння працюючого населення працівники (навіть об'єднані профспілками) не можуть реально протистояти роботодавцям, серед яких найбільшим є держава.

7. Держава сьогодні не захищає найманого працівника. Зокрема, це проявляється у наднизьких рівнях оплати праці (в тому числі висококваліфікованої) на державних підприємствах (передусім у галузях освіти, культури, охорони здоров'я, науки).

8. Здебільшого втратили довіру у громадян профспілки і їхні лідери, які вже мало ким сприймаються як виразники інтересів трудящих. Федерація профспілок України не має реальної соціальної підтримки, існує переважно за рахунок комерційного використання успадкованої власності, а не за рахунок членських внесків. У сфері малого бізнесу, в тіньовій економіці організацій найманих працівників немає як таких.

9. Значна частка «тіньової» економіки в Україні також не сприяє розвитку соціального партнерства. На «тіньових» підприємствах, як правило, недотримуються норми трудового законодавства, зокрема про охорону праці та соціальні гарантії, не сплачуються податки, не реєструються трудові угоди і т. ін.

Зазначені особливості української дійсності актуалізують завдання розвитку соціального

партнерства і свідчать, що партнерські відносини в нашій країні розвиваються у набагато складніших умовах порівняно з іншими країнами. Тому потрібен наполегливий цілеспрямований пошук оптимальних моделей соціального партнерства у наших умовах, розробка ефективного механізму соціальної взаємодії партнерів.

Наймогутнішим чинником розвитку соціального партнерства (як і його результатом) є створення сприятливого економічного клімату, зокрема шляхом послаблення податкового тиску і боротьби з корупцією, що приведе до оздоровлення національної економіки, її детінізації і поступового виходу з кризи [8, с. 12].

Підвищення доходів населення загалом, і передусім трудових доходів, подолання бідності, створення умов для розвитку середнього класу має стати пріоритетним завданням суспільства і держави.

Окремим масштабним завданням слід вважати оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корумпованості, забезпечення законності й правопорядку, відновлення довіри до державних інститутів та держслужбовців.

Має оформитися роль роботодавців та їх представницьких організацій у суспільстві загалом і в організації соціального партнерства зокрема. Важливою є також активізація соціальної свідомості й ролі найманих працівників як учасників соціального партнерства. Профспілки повинні стати реальними виразниками інтересів трудящих. За профспілками владою і роботодавцями (і суспільством в цілому) має бути визнане право боротися за встановлення вигідніших (порівняно з необ'єднаними у профспілками працівниками) умов праці та її оплати для членів профспілок. Працівник повинен мати реальну мотивацію членства в профспілках, зокрема – можливість вигідніше колективно продати свої трудові послуги [6].

Державною владою і місцевим самоврядуванням мають бути сформовані такі умови, які б акцентували увагу сторін на спільних інтересах, заохочували їх до врегулювання соціально-трудових відносин за допомогою всіх зазначених вище кроків, до поширення практики соціального партнерства. Зокрема потрібно створити механізм, який би пов'язував можливості державних і муніципальних преференцій (бюджетних кредитів, податкових пільг, державних замовлень) з рівнем ефективності соціально-трудових відносин на конкретному підприємстві.

Задля забезпечення збалансування інтересів сторін соціального партнерства, ефективного розвитку системи трипартизму необхідне послідовне поширення ідеології й технології соціального партнерства.

Важливим завданням є також формування, виховання у громадян соціальної компетентності й нормативно-правової підготовленості у питаннях прав людини, побудови стосунків з роботодавцем, працевлаштування, соціального захисту, трудового права, діяльності профспілок, пенсійних, страхових та інших фондів тощо. Щодо молодого покоління це завдання потрібно вирішувати передусім через систему освіти, і це також має стати важливим внеском держави у формування відносин соціального партнерства.

Щодо громадян, які вже вийшли на ринок праці, таке навчання й виховання могло б стати однією з важливих нових функцій громадських організацій, передусім профспілок, їхнім внеском у справу поширення ідей соціального партнерства. Разом з тим, це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності найманих працівників, підвищенню їх соціальної та економічної активності, відповідальності за власну долю, що також матиме не лише соціальні, а й економічні результати.

Нинішній стан відносин соціальних партнерів у сфері праці в Україні слід охарактеризувати як переважання формальних процедур соціального партнерства, які не мають вагомих реальних економічних наслідків. Зазначені чинники розвитку соціального партнерства потрібно перетворити на конкретну програму дій соціальних партнерів. Необхідно розробити концепцію соціального партнерства для періоду стабілізації і економічного зростання, що почалися останніми роками.

Аналізуючи світовий досвід, накопичений розвиненими країнами в площині соціального партнерства, свідчить різноманіття його моделей, зумовлене національними й регіональними особливостями кожної з країн.

Так, зокрема, особливістю американської моделі ведення колективних переговорів є те, що до їх початку має бути сформована так звана колективно-договірна одиниця. Правила її формування визначаються Національним управлінням з трудових відносин (НУТВ), на нього ж покладена функція організації виборів колективно-договірного представника. Підставою для цього має бути подання заяви від працівників чи від профспілкової організації підприємства, підписаної не менше як 30% працівників. На основі таємного голосування більшістю голосів працівники цієї колективно-договірної одиниці надають повноваження провести переговори профспілковій організації чи іншій організації працівників, яка в такому разі отримує відповідний сертифікат від НУТВ, що засвідчує її виключне право на ведення переговорів.

Для європейської моделі характерною особливістю є те, що різні профспілки ведуть прямі переговори з роботодавцем з укладення колективного договору. При цьому найбільш представницькі профспілки мають певні переваги у колективно-договірному процесі. Також виділяють «німецьку» модель, що базується на залученні найманих працівників в управління виробництвом через спеціально створені органи на тарифній автономії та «скандинавську», яка полягає в залученні персоналу в розподіл результатів виробництва.

У зв'язку з цим корисним є висвітлення практики соціального партнерства у ФРН, де процеси співучасті набули широкого розвитку і постійно розвиваються, випереджаючи на певних історичних поворотах практику інших європейських країн.

Співробітництво соціальних партнерів у ФРН пройшло тривалий шлях еволюційного розвитку. Сучасна сутність соціального партнерства у Німеччині концентрується в основному у понятті «мітбештїмунг», або правовому забезпеченні участі найманих працівників в управлінні підприємством і прийнятті соціально-економічних рішень. «Мітбештїмунг» реалізується на рівні фірми. Під підприємством розуміється техніко-організаційна одиниця, а під фірмою – економічна. Вона може

складатися з декількох підприємств. У більшості випадків фірма є акціонерним підприємством.

Стрижневою формою соціального партнерства ФРН є виробнича рада, яка створюється на підприємстві і являє собою консолідований орган представництва робітників і службовців. Через виробничі ради трудящі відстоюють свої інтереси перед роботодавцем.

Виробничі ради утворюються відповідно до Закону «Про правовий порядок підприємств» на основі виборної процедури. У виборах не беруть участь особи, які представляють позиції роботодавця, зокрема, провідні службовці, члени правління акціонерного товариства. Роботодавець не менше одного разу на рік повинен доповідати на виробничих зборах про соціально-економічну ситуацію і перспективу розвитку підприємства.

Регулювання соціально-трудових відносин ґрунтується на законодавчо гарантованих правах найманих працівників. До них належить право на захист від звільнення, яке вимагає як від роботодавця, так і від працівника дотримання протягом певного часу відмови від укладеного між ними договору про найм. Це страхує роботодавця і працівника від несподіваних кроків стосовно один одного.

У процесі роботи звільнення можливе внаслідок порушення умов договору або з економічних причин. В останньому випадку на підприємствах практикується виважений підхід з урахуванням соціального стану кандидатів на звільнення. Взагалі захист працівника від звільнення, крім випадків банкрутства підприємства, певним чином обмежує дії роботодавця щодо скорочення штатів.

Право на захист від безробіття регулюється Законом «Про сприяння зайнятості працівника», який втратив постійне місце роботи. Йому надається допомога та здійснюється його перенавчання. Розмір допомоги в разі безробіття дорівнює 68% його останнього чистого доходу, а для одинокого – 63%. Після року безробіття їм надається соціальна допомога у розмірі 58% чистого доходу, якщо немає інших джерел існування.

Посилений соціальний захист мають інваліди відповідно до Закону «Про інвалідів». Для звільнення інвалідів з роботи за ініціативою роботодавця потрібна згода незалежного державного органу. Крім того, підприємства і державні установи зобов'язані надавати інвалідам робочі місця або грошима компенсувати їх відсутність.

Характерною особливістю регулювання соціально-трудових відносин у ФРН, яка відрізняє її від інших західноєвропейських країн, є розподіл функцій між радами підприємства та профспілками. Завданням профспілок є проведення тарифних переговорів і здійснення політики щодо підвищення стандартів життя. У процесі переговорів укладаються рамкові тарифні договори стосовно заробітної плати, посадових окладів та винагород за працю, Угоди щодо захисту працівників при раціоналізації виробництва, Угоди щодо розв'язання конфліктів мирними засобами тощо.

Крім узгодження позицій шляхом переговорів на рівні підприємства, існує, як зазначалося, «мітбештїмунг» у фірмах – акціонерних товариствах. У цих товариствах, згідно з законодавством ФРН, утворюється і функціонує наглядова рада, яка контролює роботу управління.

Наглядова рада обирає правління, щорічно затверджує баланс акціонерного товариства, за її згодою виносяться рішення щодо інвестиційної політики фірми, продажу та закриття підприємства.

У Центральній та Східній Європі піонером трипаратизму була Угорщина, де у 1988 році створено орган трипаратизму – Всеугорський союз узгодження інтересів. У 1990 році його реорганізовано у раду узгодження інтересів, функції і кола учасників якого розширені. Якщо раніше робота цієї структури визначалась в основному урядом, то після 1990 року усі три сторони (уряд, роботодавець, профспілки) виступають як рівноправні партнери [7, с. 256].

Наразі дії уряду Угорщини спрямовані на посилення основної функції ради, які полягають в узгодженні інтересів уряду, профспілок та роботодавців за таким основоположним питанням, як формування політики в сфері праці (зайнятості, заробітної плати, соціальних питань, освіти), правового регулювання відносин між робітниками і роботодавцями. В міру становлення ринкових відносин уряд передбачає вдосконалення системи трьохстороннього узгодження інтересів за рахунок активізації двосторонніх переговорів.

Важливим є те, що в Угорщині, як і в інших країнах, не існує окремого закону, який регулює тристороннє співробітництво. Воно базується на рішеннях уряду і домовленості сторін. Обов'язки уряду щодо узгодження інтересів визначені трудовим кодексом Угорщини, а Закон «Про зайнятість» передбачає значні юридичні права ради по узгодженню інтересів. Механізм соціального партнерства в Угорщині, як і в країнах Західної Європи та Азії, є ефективним засобом регулювання трудових відносин, попередження страйків та інших форм відкритого протистояння.

Висновки. Отже, розглядаючи особливості та сутність, показники, моделі соціального партнерства, аналізуючи перспективи його реалізації в

Україні та зарубіжних країнах можемо зробити відповідні висновки такі висновки:

1. Соціальне партнерство – являє собою такий тип і систему відносин між роботодавцями і працівниками, за якого в межах соціального миру забезпечується узгодження їхніх соціально-трудова відносин.

2. На сьогоднішній день найбільш розвинута система соціального партнерства існує в Німеччині, Австрії, Швеції. Меншою мірою вона розвинута в США і Японії.

3. Досвід зарубіжних країн свідчить, що ступінь розвиненості соціального партнерства залежить від ряду факторів:

а) ступінь демократизації управління виробництвом;

б) рівень життя більшості населення і ступінь диференціації доходів (чим нижчий рівень життя і чим більша різниця в доходах багатих і бідних, тим популярнішим є заклик до повалення влади і перерозподілу власності з відповідними практичними діями. І навпаки, в країнах з високим рівнем життя і помірною диференціацією доходів прагнення соціальних партнерів до соціального миру більше;

в) психологічні передумови і культурні традиції в суспільстві як фактор сприяють орієнтації населення розвинених країн на пошук соціальних компромісів, на розв'язання суспільних проблем раціоналістично, без крайніх заходів, на основі правил, визначених законами.

5. Зарубіжний і власний досвід переконує, що важливою умовою успішної реалізації соціально-економічних перетворень є соціальне партнерство. Однак, з прийняттям Закону України «Про соціальне партнерство» проблема розвитку трипаратизму не вирішується. Необхідно формувати свідомість працівників у напрямі активної позиції щодо переговорного процесу, наполегливо формувати інфраструктуру соціального партнерства, підводити під неї наукову і методичну базу.

Список літератури:

1. Ляшенко Т. М. Соціальне партнерство як фактор політичної та соціальної стабільності в Україні: автореф. дис. канд. політ. наук: спец. 23.00.02 «Політичні інститути і процеси» / Ляшенко Т. М. – К., 1998. – 18 с.
2. Кузнецов В. М. Культура партнерства як культура життя / В. М. Кузнецов // Безопасность Евразии. – 2010. – № 2. – С. 7–52.
3. Лобанова А. С. Соціально-політичне партнерство у контексті українських реалій: постановка проблеми / А. С. Лобанова // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: зб. наук. пр. – Х.: ХНУ ім. В. Н. Каразіна. – 2010. – Вип. 16. – 716 с.
4. Пащенко І.Н. Економіка праці та соціально-трудова відносини. – Львів. – 2007. – 260 с.
5. Дарченко Н.Д., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Мікрюков О.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини. – К. – 2007. – 252 с.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.2013 № 1045-XIV.
7. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини. / Знання. – 2007. – 559 с.
8. Діденко Н.Г. Роль і функції соціального партнерства у розвитку «сформованого» суспільства в Німеччині / Н.Г. Діденко // Розвиток зовнішньоекономічної діяльності в умовах інтеграційних та глобалізаційних процесів: матеріали міжнародної науково-практичної конференції – Львів, 2012. – С. 32-37.

Кравченко Е.А.

Черкасский институт
Университета банковского дела

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В УКРАИНЕ И ЕГО ОСОБЕННОСТИ В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ

Аннотация

В статье изложены теоретические основы социального партнерства. Основными сторонами социального партнерства в современном обществе выступают: государство, наемные работники в лице профсоюзов, работодатели или владельцы. Статья освещает особенности социального партнерства в развитых странах мира, его значение и роль в обществе. Проанализированы проблемы развития социального партнерства в Украине.

Ключевые слова: социальное партнерство, бипартизм, трипартизм, социальный диалог, социальное развитие.

Kravchenko O.O.

Cherkasy institute
of University of Banking

SOCIAL PARTNERSHIP IN UKRAINE AND ITS FEATURES IN DEVELOPED COUNTRIES

Summary

In the article the theoretical basis of social partnership. The main parties of social partnership in modern society are: state employees represented by unions, employers or owners. The article highlights the features of social partnership in developed countries, its importance and role in society. The problems of social partnership in Ukraine.

Keywords: social partnership, bipartyism, tripartism, social dialogue, social development.