

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ КРАЇНИ

В статті автор доводить важливість використання механізму соціального партнерства, котрий дозволяє формувати умови щодо забезпечення соціальної безпеки країни. Особливу увагу приділено поясненню сутності категорій «соціальне партнерство», «соціальна безпека» в контексті сталого розвитку та можливостям застосування інструментів соціального партнерства в умовах фінансово-економічної кризи.

В статье автор доказывает необходимость использования механизма социального партнерства для обеспечения социальной безопасности страны. Особое внимание уделяется трактованию сущности дефиниций «социальное партнерство», «социальная безопасность» в контексте непрерывного развития, возможностям инструментов социального партнерства в условиях финансово-экономического кризиса.

The author proves the need for social partnership mechanism to ensure social security. Particular attention is given to interpretation of the essence of the definitions of «social partnership», «social security» in the context of ceaseless development opportunities instruments of social partnership in the financial and economic crisis.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальна безпека, страйки, фінансово-економічна криза.

Ключевые слова: социальное партнерство, социальная безопасность, забастовки, финансово-экономический кризис.

Key world: social partnership, sotsyalnaya security, strikes, financial and economic crisis.

Вступ. Кризовий стан економіки України не є для когось секретом. І саме в цей період чимало економістів, науковців обговорюють шляхи його подолання. На нашу думку, чим більше буде вироблено рекомендацій, чим більше буде проведено обговорень, тим чіткіше ми для себе з'ясуємо корінь зла та імовірні напрями покращення ситуації в країні. Зрозуміло, що автор не ставить за мету обговорення політичних аспектів кризи, фінансової складової, бюрократичної системи, тощо (хоча це суттєво). Разом з тим хочемо привернути увагу до вже існуючого механізму подолання конфронтації — соціального діалогу. На нашу думку, механізм соціального партнерства, соціального діалогу не був використаний та не використовується у достатній мірі для формування соціально-економічної політики країни.

Якщо поглянути на заголовки публікацій, то одразу помітимо таку тенденцію. На початку розбудови незалежної України питання формування інституту соціального партнерства розглядалися багатьма авторами. Наприкінці минулого століття в Україні працювали міжнародні проекти з розвитку соціального партнерства — ми набували досвіду, виробляли нормативно-правові засади довірливого регулювання соціально-трудої сфери. Найбільш вагомий внесок у цій царині належить С.В. Бакуменко, В.І. Жукову, А.В. Казановському, А.М. Колоту, Г.В. Осовому, Ю.О. Привалову, ін. Разом з тим, останні роки свідчать про зниження інтересу науковців до проблем соціального партнерства. Наразі актуалізацію отримали такі напрями, як соціальна відповідальність бізнесу, людський капітал, гідні умови праці, тощо. Проте автор вважає, що ці напрями є елементами (пазлами єдиної картинки), складовими інституту соціального партнерства й дослідження у цих сферах лише доводить актуальність останнього. Крім того, як свідчить світова практика та численні дослідження у царині соціальної безпеки (Акимов В.А., Валькер Д. М., Гнибіденко І.Ф., Мортон Дж.Ф., Новікова О.Ф., Паламарчук В.М, Роніс С.Р.) не може бути безпеки та стабільності розвитку, якщо немає порозуміння між членами суспільства, урядом, громадськими організаціями.

Постановка завдання. Необхідно довести, що соціальне партнерство є інструментом забезпечення соціальної безпеки країни.

Результати дослідження. Традиційне бачення соціального партнерства, подане в навчальному посібнику А.М. Колота «Соціально — трудові відносини: теорія і практика регулювання» — «соціальне партнерство в найзагальнішому трактуванні — це система відносин у соціально-трудої сфері, що спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців» [2, с.115]. У навчальному посібнику «Соціальне партнерство на ринку праці в Україні» (керівник авторського колективу Ю.Маршавін)

міститься таке визначення — «... соціальне партнерство — це особливий специфічний тип відносин між соціальними групами, класами, суб'єктами виробництва, який дозволяє в умовах збереження соціального миру забезпечити баланс і реалізацію найважливіших соціально-трудова інтересів ... це метод, система взаємовідносин, взаємодії між роботодавцями, державними органами і представниками найманих працівників...» [4, с.38-39]. Тобто більшість авторів схиляються до думки про соціальне партнерство як явище. Автор розуміє соціальне партнерство як процес порозуміння та вироблення єдиної стратегії розвитку країни між соціальними партнерами (основними силами суспільства), котрий реалізується через норми законодавчого, нормативно-правового права, моральні норми. Варто підкреслити, що соціальне партнерство існує лише на добровільних та договірних засадах.

Щодо соціальної безпеки, то більшість науковців схильна її розуміти як «стан життєдіяльності людини, суспільства, що характеризується сформованою сталою соціальною системою забезпечення соціальних умов діяльності особистості, її соціальної захищеності, стійкістю щодо впливу чинників, які підвищують соціальний ризик». [3, с.20] Як бачимо, сутність дефініції зводиться до стану, тобто певного явища в суспільстві, що характеризуватиметься певними індикаторами. Соціальна безпека, на думку автора, може розглядатися як явище (стан), лише за умови, коли ми хочемо посилити моментний опис того, що відбувається з людиною, суспільством (тобто зазначаємо про стан безпечності). Разом з тим, соціальна безпека може і повинна розглядатися як процес постійного вирішення викликів економічних, політичних, техногенних, інформаційних і, у першу чергу, суто соціальних; процес прогнозування і передбачення ризиків соціальної сфери й вироблення попереджувальних заходів. У цьому випадку індикатори соціальної безпеки свідчатимуть про ефективність політики країни у сфері безпеки.

З викладено вище, можемо зробити висновок про єдність кінцевої мети соціального партнерства та соціальної безпеки — вироблення комплексу заходів щодо забезпечення інтересів суспільства та кожного громадянина шляхом усунення негативного впливу соціально-економічних та інших ризиків. Отже, соціальне партнерство може і повинно бути дієвим механізмом, інструментом реалізації політики щодо забезпечення соціальної безпеки.

Про важливість задіяння механізму соціального партнерства у кризовий період свідчить досвід європейських країн. Так, такого негативного наслідку світової кризи, як зростання безробіття, у Німеччині вдалося уникнути через те, що були укладені тристоронні угоди між роботодавцями, профспілками та державою щодо введення режимів скороченого робочого часу. Фактично, підприємці пообіцяли не проводити скорочень, якщо працівники (профспілка) погоджуються працювати неповний робочий день з відповідною оплатою (за результати праці), а уряд компенсуватиме значну частку недоотриманої заробітної плати, надаючи підприємствам спеціальні займи. За схожим сценарієм вирішувалася проблема подолання безробіття у Данії та Нідерландах, де була запроваджена «культура часткової зайнятості». В цих країнах соціальні партнери досягли компромісу, що передбачав розуміння профспілками необхідності певних технічних та організаційних новацій та суттєву фінансову підтримку проектів, пов'язаних із запровадженням гнучких графіків роботи персоналу, нетрадиційних форм зайнятості, тощо.

Вплив інституту соціального партнерства суттєвий у багатьох країнах світу. Свідченням цього є результати дослідження організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСД). В ході дослідження виявили суттєвий вплив профспілок на процеси формування і диференціації заробітної плати, незважаючи на скорочення кількості їх членів. Так, в країнах з традиційної централізацією процесів колективно-договірного регулювання, соціального партнерства — Скандинавські країни, Греція, Нідерланди, Австрія, Бельгія, Франція, Італія, Португалія, Іспанія — охоплення колективними угодами становить 80-100 %, реальна заробітна плата продовжувала зростати і під час кризи. А в країнах, де охоплено угодами незначну частку працюючих — англосаксонські економіки, Японія, США (рівень охоплення — 20-40 %) — під час кризи заробітна плата скорочувалася як відносно, так і абсолютно [1, с.94-95].

Цікаві також висновки проведеного дослідження в Португалії. Було з'ясовано, що фірми, перш за все, уникають скорочення заробітної плати через те, що це не дозволяє робити колективна угода [1, с.92].

В Україні ситуація щодо впливу інституту соціального партнерства на процеси, що відбуваються на ринку праці неоднозначні. З одного боку, рівень довіри до профспілок досить низький (табл.1) [5], проте рівень охопленості договірними відносинами (кількість

підприємств, де колективні договори укладаються) у середньому по Україні становить майже 70 % за даними обстеження 2012.

Цікавим також є той факт, що заробітна плата працівників у більшості випадків була вищою на тих обстежуваних підприємствах, де було укладено колективний договір (табл.2); хоча показовим також є те, що колективний договір на деяких підприємствах не вплинув на середній розмір заробітної плати.

Таблиця 1

РІВЕНЬ ДОВІРИ ДО ПРОФСПЛОК

Відповіді	2002	2004	2005	2006	2008	2010	2012	2013
Зовсім не довіряю (1)	23,9	20,2	14,3	18,7	19,3	20,1	19,3	21,9
Переважно не довіряю (2)	18,5	21,4	22,4	21,7	23,7	23,3	27,9	26,4
Важко сказати (3)	40,0	10,8	43,7	43,9	39,9	40,5	37,7	36,2
Переважно довіряю (4)	13,9	14,3	17,6	13,6	15,4	14,4	12,2	13,2
Цілком довіряю (5)	3,4	2,8	1,8	2,1	1,6	1,4	1,9	1,9
Не відповіли (6)	0,4	0,5	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4	0,5
Середній бал	2,5	2,6	2,7	2,6	2,6	2,5	2,5	2,5

На думку автора, причинами такої диференціації, з більшою імовірністю, можуть бути чинники — форма власності досліджуваного підприємства, глибина диференціації оплати праці між працівниками певної галузі, а також вагомість профспілок та межі їх впливу на управлінські рішення.

Таблиця 2

**РОЗПОДІЛ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ДІЇ
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ У 2012Р. (РОЗРАХОВАНО АВТОРОМ
ЗА ДАНИМИ РЕСУРСУ [8])**

Галузь економіки	Заробітна плата працівників, на яких колективний договір, грн.		Співвідношення рівня заробітної плати відповідно до умов відсутності колективного договору
	діяв	не діяв	
УСЬОГО	3035	2966	1,023
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство та рибне господарство	2061	2256	0,914
Промисловість	3597	2421	1,486
Будівництво	2696	2049	1,316
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	2627	2734	0,961
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3552	2345	1,515
Тимчасове розміщення й організація харчування	1946	2083	0,934
Інформація та телекомунікації	4100	4605	0,890
Фінансова та страхова діяльність	6002	5982	1,003
Операції з нерухомим майном	2547	2122	1,200
Професійна, наукова та технічна діяльність	3673	5445	0,675
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2346	2263	1,037

Державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування	2573	4122	0,624
Освіта	2843	3627	0,784
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2190	2128	1,029
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	4020	2583	1,556
Надання інших видів послуг	2902	1996	1,454

Порівнюючи ці данні з рівнем прояву громадської активності працюючих у формі страйку (у даному випадку страйк ми розглядаємо, як індикатор, що засвідчує про порушення соціальної безпеки; протягом 2012р. було проведено 42 страйків та акцій соціальних протестів) та темпами ВВП, можемо констатувати таке. В умовах кризового стану економіки соціальне партнерство, що реалізується на визначених відповідним законом рівнях, дозволяє в Україні підтримувати соціальну безпеку на підприємствах, проте не може в достатній мірі забезпечити соціальну стабільність в цілому по країні. Причини цього явища знайдемо, проаналізувавши змістовну частину угод, котрі укладаються, та оцінивши рівень впливу кожного партнера на процес. Нажаль, більшість угод носить декларативний характер, а колективні договори не реалізуються у повній мірі. Серед зафіксованих у 2012р. Національною службою посередництва і примирення страйків та акцій протесту левову частку складають такі, що пов'язані з виплатою заборгованої заробітної плати. Також служба відзначає, що протягом 2013р. було зафіксовано 209 спорів, в яких найманими працівниками висунуто 458 вимог, з них 47,4 % щодо виконання колективного договору, угоди або окремих її положень та стільки ж щодо питань невиконання вимог законодавства про працю.[7] З цього випливає, що інститут соціального партнерства в Україні є недостатньо дієвим для того аби забезпечити соціальну стабільність, безпеку. І це пов'язано перш за все з ігноруванням роботодавцями та державою-роботодавцем базового принципу соціального партнерства — відповідальність сторін.

Висновки. Рішенням такої проблеми повинна бути комплексна програма, що включатиме такі базові елементи: глибокий аналіз та переосмислення реального потенціалу роботодавців й держави у якості роботодавця; усвідомлення соціальними партнерами реальних можливостей кожного; вироблення обґрунтованих соціальних показників та індикаторів соціальної безпеки для кожного рівня; закріплення за державою функцій арбітражу (через судову систему); постійний контакт соціальних партнерів (не лише при укладанні угод і договорів, процес має бути безперервним і не зводиться лише до контрольної функції); осмислене виконання усіх принципів, на яких ґрунтується соціальне партнерство; посилення відповідальності сторін не лише законодавчо, а, скоріше, спираючись на свідомість.

Підсумовуючи, наголошуємо на тому, що соціальне партнерство, як процес взаємодії соціальних партнерів та пошуку компромісу є вагомим та дієвим інструментом, котрий дозволяє забезпечити соціальну безпеку в країні за будь-яких соціально-економічних обставин, адже головною метою соціального діалогу, як ядра соціального партнерства, є сталий соціально-економічний розвиток країни в умовах компромісу інтересів соціальних партнерів.

Література

1. Бурджалов Ф. Э., Гоффе Н.В., Гришин И.В., Иванов Н.П., Монусова Г.А., Цапенко И.П. Рынок труда: реакция на кризис (по материалам зарубежных стран) / Серия «Библиотека института мировой экономики и международных отношений / под общ. ред. Бурджалова Ф.Э., Гонтмахера Е.Ш — М.: МЭМО РАН, 2011. — 185с.
2. Колот А.М. Соціально — трудові відносини: теорія і практика регулювання : Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 230с.
3. Соціальна безпека: теорія та українська практика: Монографія/І.Ф.Гнибіденко, А.М.Колот, О.Ф.Новікова та ін.; за ред. І.Ф. Гнибіденка, А.М. Колота, В.В. Рогового. — К.:КНЕУ, 2006. — 292с.

4. Соціальне партнерство на ринку праці України / Ю.Н.Маршавін (керівник авторського колективу), С.В.Бакуменко, В.М. Данюк, О.С.Зінченко, А.М.Колот, Н.В.Мартиненко: Навчальний посібник. — К., 1998. -152с.
5. Українське суспільство 1992-2013. Ресурс доступу www.i-soc.com.ua/institute/soc-mon-2013.pdf
6. www.ilo.org
7. www.nspp.gov.ua/index.php?option=content&view=article&id=5956:2013-catid=13:2021-01-1
8. www.stat.gov.ua

Стаття надійшла до редакції 8.05.2014р.