

Бутенко В.М.,
к.е.н., доцент кафедри соціально-економічних дисциплін,
Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ

ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Анотація. У статті дається аналіз формування соціального партнерства, зокрема, зазначено, що під цим поняттям розуміють і механізм врегулювання, узгодження та захисту інтересів різноманітних соціальних груп, і комплекс суспільних відносин, і інститут досягнення компромісу у врегулюванні соціально-трудова відносин, а також принцип трудового права, на основі якого здійснюється колективно-договірне регулювання. Висунута пропозиція, що соціальне партнерство повинно охоплювати всі ланки ланцюга відносин «влада-бізнес-громадяни». Запропоновано низку заходів для покращення існуючої системи соціального партнерства.

Ключові слова. Соціальне партнерство, соціальний діалог, біпартизм, трипартизм, суб'єкти соціального партнерства, соціальна стабільність.

Annotation. Main vector is the formation of a socially oriented economy (welfare state) on the principles of sustainable development during the formation of new social relations in Ukraine. One of the important tasks in the implementation of social and economic reforms is the creation a complete legal and regulatory framework for social partnership. The article analyzes the formation of social partnership, in particular, there are pointed out that this term includes and settlement mechanism, coordination, protection of the interests of various social groups, and the complex social relations, and the institute of compromise in settlement of social and labor relations, as well as the principle of labor law, which are the basis of the collective agreements. There are considered that social partnership should cover all aspects of the chain of relations "power-business-citizens". Author suggests number of measures to improve the existing system of social partnership. Inefficiency established institutional framework of social partnership is due: 1) lack of socio-economic background; 2) inefficiency and weakness of trade unions; 3) social structure of Ukraine is polarized; it is observed too sharp stratification of the population; 4) predominance of corporate interests and attitudes, the prevalence of corruption; 5) imperfect of legal framework of the partnership, and the practice of ignoring or not enforce laws; 6) existence of a significant shadow sector of economy. Author suggests such measurement for formation of effective system of social partnership: to use relative indicators (instead of absolute indicators) as criteria for representativeness of trade unions' associations and national associations of employers because of demographic dynamics and cyclic processes in economic system; to provide more opportunities to trade unions and the authority to protect the interests of employees. Author considers legal framework of social partnership has to take into account not only social-labor relations in the country, but actual needs of ensure sustainable development.

Key words. Social partnership, social dialogue, subjects of social partnership, social stability.

Постановка проблеми. У період формування нових суспільних відносин в Україні основним вектором є формування соціально-орієнтованої економіки (welfare state) на принципах сталого розвитку, в якій держава виконує функції соціального регулятора. Історичний досвід розвитку багатьох країн засвідчив, що врешті решт всі країни приходять до розуміння необхідності вирішувати соціальні конфлікти, протистояння, виходити із економічних та екологічних криз за допомогою розвитку такого інституту, як соціальне партнерство, яке в певних конкретних умовах відповідає потребам суспільства та забезпечує соціальну стабільність. Одним з нагальних завдань у здійсненні соціально-економічних реформ є створення повноцінної правової та нормативної бази з питань соціального партнерства. В Україні поступово формується нормативне підґрунтя за-

провадження соціального партнерства: прийнято низку нормативно-правових актів, що визначають систему та суб'єктів соціального партнерства, принципи його реалізації, окремі види актів соціального партнерства та порядок їх укладення; ведеться робота над прийняттям нових законів з соціального партнерства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання соціального партнерства у сфері регулювання оплати вивчали А. Базиліук, Д. Богиня, І. Василюк, М. Ведерников, А. Колот, Е. Ліанова, В. Новіков, Р. Тульчинський, О. Чала. Проблемам впровадження інституту соціального партнерства в Україні присвячено праці К. Гутуряк, В. Жукова, О. Корнієвського, А. Кудряченка, Т. Ляшенко, П. Манжоли, О. Ситника, А. Смірної, В. Скуратівського та багатьох інших вітчизняних дослідників. Специфіку становлення

соціального партнерства за кордоном висвітлено у роботах Г.Зінченка, Т.Кривошеєва, І.Рогова, А.Романюка., А.Салміна, Г.Семігіна Г., С.Перегудова та інших вчених. Проте, практично поза увагою залишається питання системного формування нормативно-правової бази соціального партнерства в Україні.

Мета. Завданням даного дослідження є аналіз існуючої нормативно-правової бази формування соціального партнерства в Україні з метою виявлення існуючих недоліків і внесення пропозицій по вдосконаленню відповідного законодавства.

Виклад основного матеріалу. Поняття соціального партнерства є багатограним і неоднозначним. Його розглядають як механізм врегулювання, узгодження та захисту інтересів різноманітних соціальних груп, як комплекс суспільних відносин, як інститут досягнення компромісу у врегулюванні соціально-трудових відносин, як принцип трудового права, на основі якого здійснюється колективно-договірне регулювання тощо. Незважаючи на різноманітність трактування цього поняття, загальним для всіх визначень є вироблення компромісних рішень при наявності різновекторних інтересів певних соціальних груп та можливість забезпечити розвиток суспільства на основі принципів сталого розвитку та економічного зростання.

При розгляді еволюції становлення соціально-партнерських відносин в країнах світу, чітко виділяються декілька моделей. Перша модель – біпартизм, формувалась як двостороннє співробітництво і визначається як взаємодія двох сторін при формуванні колективно-договірних відносин між працівниками та роботодавцями. Ця модель базується на обговоренні питань, які стосуються інтересів цих груп у сфері праці. У тих країнах, де роль держави у регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих. Держава за такої соціальної моделі є лише арбітром або посередником у разі виникнення соціальних конфліктів.

Таку модель соціального партнерства, як трипартизм, можна спостерігати зараз у та-

ких європейських країнах, як Німеччина, Швеція, Австрія та інших. Така система базується на рівноправному співробітництві під час у врегулювання соціально-трудових відносин трьох сторін: організацій, що представляють інтереси найманих працівників, об'єднань роботодавців та держави.

Сучасна модель соціального партнерства у провідних країнах остаточно сформувалась в 60-70 роках ХХ століття. Проте проблема врегулювання соціально-трудових відносин виникла одночасно з розвитком капіталістичного товарного виробництва, коли власники на засоби виробництва і наймані працівники остаточно визначилися як суб'єкти трудових відносин. За тогочасних умов протистояння у робітників було значно менше можливостей, ніж у власників капіталу. Адаже на боці останніх знаходилися державні та владні інститути, які підтримували інтереси власників засобів виробництва у найважливіших питаннях: оплата праці, тривалість робочого дня тощо. Зрозуміло, що за таких умов у робочого класу виникла потреба захистити свої інтереси, що привело до їх об'єднання та створення професійних спілок. Проте у багатьох країнах тривалий час діяльність профспілкових організацій була заборонена. І лише у 1868 р. був заснований Британський конгрес тред-юніонів, у 1898 р. Бельгійська робітничка партія заснувала профспілкові комісії Бельгії, у 1906 р. розпочався організований профспілковий рух у Росії. У США робітничі організації були законодавчо визнані лише у 30-ті роки ХХ століття. З розвитком профспілкового руху почали виникати і об'єднання роботодавців. Приблизно у цей же час (наприкінці ХІХ - початку ХХ століття) в індустріальних країнах поступово формується і трудове законодавство. Проте, у ХХ столітті потрібно було майже 50 років, щоб у теорію і практику регулювання соціально-трудових відносин між найманими робітниками і роботодавцями увійшло поняття соціальне партнерство. За цей період посилилася концентрація капіталу, зросли масштаби виробництва, сформувалась міжнародна кооперація праці та інтернаціоналізація виробництва. За таких умов страйки робітників оберталися для власників підприємств вже набагато відчутнішими втратами, ніж раніше [1].

Великий теоретичний вклад у розвиток соціального партнерства внесла Міжнародна організація праці (МОП), одна із найстаріших міжнародних міжурядових організацій, заснована у 1919 році згідно з Версальським мирним договором. Вона створена з метою встановлення та збереження соціального миру та регулювання виникаючих соціально-трудова проблем і конфліктів на основі трьохсторонніх переговорів і угод. Від кожної країни є представники уряду, працівників і підприємців.

МОП розробила біля двадцяти конвенцій і рекомендацій, які дали можливість багатьом країнам сформулювати свій механізм колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносин. Серед них слід відмітити Конвенцію № 87 «Про свободу асоціації і захист права на організацію» (1948 р.), Конвенцію № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» (1949 р.), Рекомендації №91 «Про колективні договори» (1951 р.), № 94 - «Про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства» (1952 р.), № 113 - «Про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих» (1960 р.), №152 «Про тристоронні консультації» (1976 р.), Конвенцію №154 «Про сприяння колективним переговорам» (1981р.)[2]. Необхідно відмітити, що Україна ратифікувала у різні роки вказані міжнародно-правові акти, тобто вони входять до системи національного законодавства і є обов'язковими до виконання.

Розглядаючи питання формування соціального партнерства в Україні, 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 [3].

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.

Перехід до ринкових відносин в Україні спричинив необхідність створення правового механізму регулювання соціально-трудова відносин у суспільстві. Перш за все, виникла потреба належного представництва, тобто створення повноправних представницьких органів як від найманих працівників, так і від роботодавців.

Правовою основою соціального партнерства в Україні є Конституція України, закони України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про соціальний діалог в Україні». Було видано також кілька Указів Президента України: «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» від 2 квітня 2011 року № 347, «Питання секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради» від 30 травня 2012 №366. Частиною національного законодавства є також міжнародні нормативно-правові акти, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України та інші акти міжнародного права, до яких приєдналась Україна.

Вважаємо за необхідне піддати уважному аналізу Закон України «Про соціальний діалог», який визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві [4]. Зокрема, стаття 4 «Рівні та сторони соціального діалогу» вказує:

1. Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

2. До сторін соціального діалогу належать: на національному рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України; на галузевому рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади; на територіальному рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством; на локальному рівні - сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавця та/або уповноважені представники роботодавця [4].

Як бачимо з наведеної цитати, однією із сторін соціального діалогу з боку працівників виступають профспілкові організації. На практиці існує безліч ситуацій, коли працівник, звільнившись (за власним бажанням чи без такого), де-факто втрачає членство в профспілковій організації. У результаті маємо ситуацію, коли певна кількість безробі-

тних (як циклічних, так і фрикційних) позбавлені можливості брати участь у соціальному діалогу. Досягнення мети, зазначеної в даному Законі можливе за умови залучення всіх суб'єктів суспільних відносин до проведення діалогу. Крім того, діяльність профспілок часто носить формальний характер, що знижує стимули до участі у соціальному діалогу.

Дослідники і учасники соціально-трудоових відносин продовжують відзначати неефективність існуючої системи соціального партнерства, формальний характер колективних угод і договорів, а також їх невиконання. Неефективність створеної інституціональної структури соціального партнерства обумовлена наступними причинами: 1) відсутність соціально-економічних передумов. Колективно-договірне регулювання може бути ефективним лише в умовах відносно стабільного економічного і соціального розвитку. Якщо на заході становлення соціального партнерства відбувалося в умовах економічного підйому розвинених структур громадського суспільства, активної ролі профспілок, то в Україні інша ситуація; 2) неефективність та слабкість профспілок. Процес становлення інституту соціального партнерства в розвинутих країнах був безпосередньо пов'язаний з розвитком профспілкового руху. Структура сучасних вітчизняних профспілок є продуктом будови і функцій ще радянських профспілок, на базі яких вони засновані. Більшість сучасних українських профспілок не стільки відстоюють права та інтереси робітників, скільки ведуть співпрацю з адміністрацією підприємства для проведення виробничої і трудової політики, оскільки технічно і матеріально залежать від роботодавців; 3) соціальна структура України вкрай поляризована, спостерігається занадто різке майнове розшарування населення; 4) переважання корпоративних інтересів та настроїв, зрощення підприємництва з апаратними структурами, поширеність корупції також перешкоджають становленню цивілізованого соціального партнерства; 5) недосконалість законодавчого забезпечення системи партнерських відносин, а також практика ігнорування чи не виконання законів; 6) наявність значного тіньового сектору економіки в Україні та-

кож гальмує розвиток соціального діалогу [5].

Становленню в Україні ефективної системи соціального партнерства допоможуть такі заходи: у статті 6 Закону України «Про соціальний діалог» в якості критеріїв репрезентативності всеукраїнських об'єднань профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців використовувати не абсолютні показники, а відносні через певну динаміку демографічних та циклічних процесів, які відбуваються в економічній системі; надати професійним спілкам ширші можливості та повноваження захищати інтереси найманих працівників, а також тих працівників, які звільнилися з різних причин

Враховуючи все вищесказане, ми приходимо до думки, що значення терміну «соціальне партнерство» слід трактувати не тільки відносно сфери трудових відносин, соціальне партнерство повинно охоплювати всі ланки ланцюга відносин «влада-бізнес-громадяни», відтак доцільним вважаємо розробку і прийняття нового закону «Про со-

ціальне партнерство», який би чітко структурував суб'єкти соціального партнерства, визначав їх статус та механізми їх взаємодії, передбачав ефективні заходи щодо стимулювання сторін для досягнення соціально значущих цілей.

Висновки. Таким чином, 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 в фокусі уваги повинно бути формування правової основи розвитку соціального партнерства, яка б враховувала не лише соціально-трудова відносини в країні, а торкалася більш глобальних та нагальних потреб забезпечення стійкого розвитку. Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у розробці проекту Закону «Про соціальне партнерство», який би враховував вищезазначені недоліки та став би ефективним інструментом досягнення поставлених цілей.

Список використаної літератури.

1. Семигин Г. Ю. Социальное партнерство в современном мире/ Г.Ю. Семигин// М.: Мысль, 1996. - С. 208.
2. Романюк А. Порівняльний аналіз політичних інститутів країн Західної Європи/ А.Романюк//Львів: Вид.центр ЛНУ ім. І. Франка, 2007. – 393 с.
3. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна / А.І. Кудряченко// Стратегічні пріоритети. -2008 р. -№3(8).- С. 132 - 141.
4. Про соціальний діалог: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/>
5. Гутуряк К.О. Сучасний стан соціального партнерства в Україні / К.О. Гутуряк// Наукові конференції [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://intkonf.org>