УДК 331.105

С.В. Іващенко,
О.В. Безпалько,
канд. екон. наук
Національний університет харчових технологій

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Розглянуто сутність системи соціального партнерства, як основи відтворення демократичних політико-економічних відносин, формування механізмів узгодження інтересів суспільних груп, що спроможні гарантувати еволюційний розвиток держави, запобігати значним внутрішнім конфліктам і забезпечувати соціальний мир та злагоду. Визначено основні складові елементи та система індикаторів розвитку системи соціального партнерства. Запропоновані шляхи вдосконалення системи соціального партнерства в Україні.

Ключові слова: *соціальне партнерство, принцип трипартизму, профспілки, рівень зайнятості, заробітна плата, соціальні виплати.*

Essence of the system of social partnership is considered, as recreation bases of democratic politically economic relations, forming of mechanisms of concordance of interests of groups of communities, which are able to guarantee evolutional development of the state, prevent considerable internal conflicts and provide the social world and consent. The basic component elements and system of development indicators of the system of social partnership are definite. Offered the ways of perfection of the system of social partnership is considered in Ukraine.

Key words: *social partnership, principle of tripartism, trade unions, level of employment, salary, social payments.*

Система соціального партнерства, як практика та цілісна ідеологія що склалася, ствердилася лише в другій половині XX століття в розвинених країнах світу у зв'язку з розвитком профспілкового руху.

У сучасному світі соціальне партнерство є одним з найважливіших аспектів організації соціального ринкового господарства і одним із суттєвих аспектів партнерства між людьми в процесі виробництва і суспільного життя.

Сьогодні дедалі більше країн перебувають у стані економічної кризи. У цих країнах розуміють, що для виходу з кризового стану соціальні питання економічної політики мають вирішуватися через діалог, консультації та переговори підприємців, органів виконавчої влади, профспілок.

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 в рамках соціального світу забезпечується погодження їх важливіших соціально-трудових інтересів. В реальному житті соціальне партнерство виступає в якості альтернативи всілякій диктатурі класу чи особистості і являється цивілізованим методом вирішення соціальних конфліктів на різних рівнях [1].

В Україні відбуваються соціальні процеси, які можна визначити як формування колективного трудового права. Кризовий стан економіки загострив потребу визначення соціального балансу між найманими працівниками, власниками засобів виробництва (роботодавцями) і державою. Тому вся наступна розбудова українського суспільства потребує розвитку процесів конституювання демократично-політичних та правових механізмів управління соціальними явищами. Соціально-політична сфера влади має наповнюватися різними формами взаємодії громадських організацій і рухів з державою та її структурами. В соціально-економічному просторі країни за участю держави повинна форму-

© С.В. Іващенко, О.В. Безпалько, 2010

ватися система трипартизму в системі соціального партнерства. Тобто ідеї пріоритету права, солідарності та договірного регулювання набувають актуальності у соціальній політиці України, і актуальність їх тільки посилюється з огляду на нинішні непрості економічні умови господарювання.

Постановка завдання. Більшість вітчизняних вчених визнають, що потрібні нові підходи до вирішення проблеми формування системи соціального партнерства в Україні. Без соціального діалогу та пошуку компромісу в задоволенні соціально-трудових відносин можливі негативні явища у всіх сферах життєдіяльності країни і, насамперед, в економіці. Проблему ускладнює ще і те, що ці негативні явища не будуть обмежені лише кордонами країни, в якій виникли. Тому розв'язання соціальних проблем в кожній державі, а звідси і в кожній організації — загальносвітовий обов'язок.

З питань соціального партнерства існує ряд фундаментальних робіт. Це, перш за все, праці А.М. Колота, Г.Ю. Семигіна, В.А. Міхеєва, Н. І. Єсінової, І.Я. Кисельова, М.Б. Махсма, О.В. Мірошниченко та інших. Але і на сьогодні існує ряд питань, які потребують більш поглибленого вивчення, зокрема, визначення складових елементів формування соціального партнерства, як основи для більш глибокого вивчення всієї системи. Метою даної статті є дослідження соціального партнерства як типу соціально-трудових відносин, виявлення основних чинників, які впливають на його формування, видокремлення тенденцій і індикаторів його розвитку та пошук шляхів активізації соціального партнерства в Україні.

Результати. Від початку минулого століття знадобилося півстоліття, щоб до теоретичних і практичних знань регулювання соціально-трудових відносин між найманими робітниками та роботодавцями закоренилося поняття «соціальне партнерство». «Соціальне» — значить суспільне, стосовно до життя людей і їхніх відносин у суспільстві, «партнер» — учасник спільної діяльності [1]. Отже, соціальне партнерство може і повинно охоплювати всі питання соціально-економічного і трудового спектру.

Професор І.Я. Кисельов визначає рамки соціального партнерства як комплекс правових норм, що регулюють статус і права профспілок і організацій підприємців, їхню співпрацю на підприємствах і поза ними; колективні договори, особливо в тій їх частині, в якій вони сприяють пом'якшенню трудових конфліктів (обов'язок соціального миру в період дії договору); вирішення колективних трудових спорів, насамперед, шляхом переговорів і досягнення взаємоприйнятних компромісів на основі двосторонньої і тристоронньої співпраці [2]. На нашу думку, предмет соціального партнерства ширший за своїм змістом предмета колективного трудового права. Останнє регулює лише колективні відносини з приводу застосування найманої праці, а предметом соціального партнерства можуть бути як досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, захисту населення від безробіття, оплати праці й забезпечення відтворюючої і стимулюючої функцій заробітної плати, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати, у встановленні порядку проведення колективних переговорів, вирішенні колективних трудових спорів, так і відносини, що знаходяться поза їх межами, зокрема сфера соціального забезпечення, охорони здоров'я тощо.

До ідеї соціальної злагоди людство йшло впродовж майже всієї своєї історії. Всі проблеми суспільних відносин вирішувалися двома шляхами: боротьбою за владу, тобто конфліктологічним, або пошуком компромісів — консенсусним. Причому, як зазначає Махсма М.Б., «на перших етапах розвитку людського суспільства переважав конліктологічний спосіб вирішення проблем. Поступово людство прийшло до консенсусу» [7]. Одним із перших законодавчих актів, що узаконювали об'єднання найманих працівників для захисту їхніх інтересів, був Закон про профспілки, прийнятий в Англії в 1871р. Право на свободу асоціацій (об'єднань) та право на колективні переговори відображене в конвенціях МОП № 87, 98, 154. Профспілкові права містяться також в Загальній декларації прав людини, що прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., право на страйк в Європейській соціальній хартії та Міжамериканській хартії соціальних гарантій.

Що ж стосується України, то в її історії було декілька етапів, коли трудові відносини формувалися за принципом соціального партнерства: у 1918 р. — за умов Української Народної Республіки, у 1921—1928 рр. — за умов НЕП та із 1991 р. — за умов незалежності України [7]. Витоки нового профспілкового руху в Україні пов'язують з Федерацією незалежних профспілок України (ФНПУ), яка була утворена ще 6 жовтня 1990 р, а у 1992 р була перейменована на Федерацію профспілок України (ФПУ). Нині в Україні діє велика кількість галузевих профспілок, які бачать себе як альтернативу ФПУ: профспілка працівників вугільної промисловості (ППВП), незалежна профспілка гірників України (НПГУ); вільна профспілка машиністів України (ВПМУ); профспілка-асоціація льотного складу цивільної авіації (ПАЛС ЦА); федерація профспілок авіадиспетчерів (ФПАД); профспілка працівників текстильної промисловості (ППТП) тощо.

Першою організацією роботодавців в Україні стала Спілка підприємців Криму (СПК), створена ще в лютому 1989 року. Вона об'єднала спочатку приватних бізнесменів і підприємців, а потім до неї приєднались також промислові підприємства всього регіону. СПК є регіональним представником Української спілки промисловців та підприємців (УСПП). Сьогодні УСПП об'єднує велику кількість державних і приватних підприємств, асоціації роботодавців та деяких фізичних осіб. Організаційна структура УСПП включає національний, регіональний та галузевий рівні. Основні види діяльності УСПП передбачають політичні та урядові контакти, фінансово-торгівельні операції, підтримку іноземних інвестицій, економічні та юридичні послуги, контакти з пресою, інформаційно-рекламну діяльність.

Першими органами соціального партнерства в Україні стали створений в 1993 р. Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення (УККСЗН) та Національна рада соціального партнерства (НРСП). Головними цілями НРСП сьогодні є: підготовка рекомендацій з національної соціальної політики; участь у підготовці законів, інших законодавчих актів у сфері соціальних і трудових відносин; підготовка пропозицій відносно загальних і галузевих колективних угод, а також аналіз заходів, вжитих для втілення Генеральної Тарифної угоди; координація позицій соціальних партнерів щодо ратифікації чи засудження Конвенцій МОП; інформування громадськості через засоби масової інформації про результати угод сторін щодо трудових і соціальних відносин.

Рис. 1. **Загальна структурно-логічна схема системи соціального партнерства**

На практиці соціальне партнерство здійснюється на засадах трипартизму як системи тристороннього представництва з боку підприємців, профспілок і держави, які, будучи зацікавленими учасниками регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці, однаковою мірою відповідальні за розробку взаємоприйнятних рішень і, зрештою, для збереження соціального миру. Співробітництво соціальних партнерів повинно здійснюватися у формі консультацій, контролю, вирі-

шення колективних спорів, переговорів, які найчастіше закінчуються укладанням тарифних угод і колективних договорів.

Загальна структурно-логічна схема системи соціального партнерства має такий вигляд (рис. 1.) [6].

Як видно зі схеми, основні нормотворчі процеси щодо розбудови системи соціального партнерства мають місце на національному рівні, усі наступні є похідними від генеральної угоди і не можуть погіршувати встановлені нею умови, що надає домінуюче положення органам державного управління при укладанні угод.

Для аналізу системи соціального партнерства доцільно використовувати систему статистичних показників, яка б відображала реальний стан розвитку даного типу соціально-трудових відносин і дала б змогу оцінити ефективність виконання прийнятих зобов'язань з основних напрямків діяльності. Як таку, можна прийняти індикатори стану соціального партнерства, запропоновану О.В. Мірошниченко і представлену в таблиці [8].

Система індикаторів стану соціального партнерства

1. Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості	2. Оплата праці, підвищення рівня доходів	3. Умови праці та відпочинку	4. Соціальний захист та задоволення духовних потреб	5. Організаційний рівень соціального партнерства
1.1. Розвиток виробництва	2.1. Відповідність оплати праці встановленим мінімальним гарантіям	3.1. Зайнятість у шкідливих умовах	4.1. Розвиток державного соціального страхування	5.1. Діяльність організацій найманих працівників
1.2. Рівень безробіття	2.2. Структура фонду заробітної плати	3.2. Виробничий травматизм	4.2. Підвищення кваліфікації, професійне навчання	5.2. Діяльність об'єднань роботодавців
1.3. Рівень зайнятості	2.3. Доходи населення	3.3. Тривалість щорічної відпустки	4.3. Організація пільг, компенсацій та субсидій за місцем роботи	5.3. Охоплення працівників колективними договорами
1.4. Вимушена неповна зайнятість	2.4. Вагомість оплати праці для забезпечення потреб населення			5.4. Стан виконання колективних договорів
1.5. Ефективність державної служби зайнятості	2.5. Заборгованість із виплати заробітної плати			

Як видно з таблиці, саме сприяння ефективного розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості, гідна оплата праці, підвищення рівня доходів, покращення умов праці та відпочинку, соціальний захист та задоволення духовних потреб населення, а також відповідний організаційний рівень соціального партнерства, можуть якісно визначати рівень соціально-трудових відносин наявних як на підприємстві та в галузі, так і на національному рівні, орієнтуючись на співпрацю представників трьох сторін даних відносин.

Як свідчить досвід, соціальне партнерство може стати об'єктивною реальністю лише у тому випадку, коли динамічно розвивається економіка або, як мінімум, створені

необхідні передумови для її зростання. В Україні ж сьогодні триває падіння темпів виробництва в багатьох галузях промисловості, дуже високим є рівень безробіття і надзвичайно низька реальна заробітна плата. По суті, профспілки зараз стикаються з проблемою гіперінфляції та, навіть, з загрозою повної зупинки деяких виробництв, що суттєво впливає на характер їхньої діяльності. Головна профспілка намагається самоутвердитись, а нові профспілки ще далекі від того, щоб бути представницькими. Крім того, серйозною перепоною на шляху становлення досконалих прозорих соціально-трудових відносин в країні, є і значні масштаби тіньового сектору економіки. Зокрема, практика уникнення від оподаткування, ведення «подвійної бухгалтерії» поширилась, за незначним винятком, майже на всі сфери діяльності. Наслідком цього є не лише спотворення економічних показників, масові ненадходження до бюджетів різних рівнів, а й більш суттєве — деформація психіки і свідомості людей, що впливає на якісні характеристики соціально-трудових відносин.

Крім того, у межах соціального партнерства, яке тільки формується в Україні, немає реального партнера з боку держави. І це пов'язано з тим, що, нажаль, що уряд не розділяє свої функції визначального органу політики, законодавця, власника та роботодавця. Проявляється й інша тенденція. Закликаючи робітників домовлятися з підприємцями про рівень заробітної плати, розмір соціальних виплат тощо, держава намагається тим самим зняти з себе частину відповідальності щодо забезпечення гідного рівня життя населення. На перший погляд, така позиція держави досить закономірна, оскільки саме на підприємстві трудовому колективу легше домовитися зі своїм роботодавцем, тут найбільш чітко постають питання, що потребують узгодження. Однак досвід інших країн свідчить, що будь-яка домовленість сторін щодо соціально-трудових відносин може мати успіх лише у тому випадку, коли профспілка на підприємстві сильна і адміністрація до неї прислухається. Якщо профспілкова організація слабка і не може домовитися з адміністрацією підприємства, то держава, а не власник має виступати гарантом мінімально необхідного рівня життя. З підприємцем можна домовлятися, але тільки про те, що не відповідає мінімально необхідному рівню, гарантованого державою.

Отже, Україні сьогодні потрібні нові підходи до реформування трудового законодавства та вирішення проблеми формування нової моделі соціально-трудових відносин. Цілями реформування мають бути правове забезпечення принципів і норм регулювання праці та соціально-трудових відносин, створення умов працівникам для виявлення ними своїх здібностей до праці й піднесення рівня їх творчої активності, посилення ступеня захищеності працівників у всіх сферах життєдіяльності. Нове трудове законодавство має, з одного боку, відповідати реаліям та вимогам ринкової економіки, а з іншого — нейтралізувати негативний вплив ринку (відсутність гарантій надання робочого місця, гострота конкуренції, надмірна диференціація доходів).

Щодо відносин між владою та бізнесом, діалогу між державою та суспільством, то їх варто будувати на таких принципах:

– щодо суспільства: держава бере на себе відповідальність за підвищення рівня життя населення країни, забезпечення соціальних гарантій та безпеки, отримуючи натомість легітимність влади та підтримку суспільства;

– щодо бізнесу: держава забезпечує гарантії прав власності, сприятливий підприємницький клімат та сприяння бізнесу (в т.ч. орієнтованому на зовнішній ринок), отримуючи замість того підтримку з боку національного капіталу та дотримання ним встановлених державою норм і правил; рівновага між суспільством та капіталом створюється за принципом: чесний бізнес — підтримка суспільством його інтересів та дій.

В той же час, необхідно усвідомлювати, що створення нової системи соціального порядку повинно ґрунтуватися на тому, що забезпечення гідного життя громадян не може бути тільки справою влади або однієї якоїсь окремо взятої структури.

Висновки. Стратегічною метою України є вступ до Європейського Союзу. Залучення до європейської спільноти відкрило б для України великі можливості щодо прискорення

економічного розвитку і підвищення добробуту нашої країни. Бажання стати членом ЄС досі не реалізувалося через невідповідність економічного механізму України нормам і вимогам Європейського Союзу. Проте Україна крок за кроком просувається в напрямку до Західної Європи, шукаючи можливості узгодження спільних інтересів. Відносини з ЄС ґрунтуються на конкретних угодах та програмах партнерів.

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

Але поряд з тим, при наявності певних позитивних проявів у соціально-трудовій сфері є ряд чинників, які негативно впливають на формування нової моделі соціального партенрства в Україні. Серед них, насамперед, наступні:

– нова модель соціального партенрства формується здебільшого стихійно, без належного регулювального впливу з боку держави;

– прослідковується відсутність дійсно дієвих обєднань роботодавців та слабкість профспілкового руху в цілому по Україні, має місце пасивність населення та недовіра до профспілок;

– набувають розмаху інфляціні процеси, знизився рівень соціальної захищеності найманих працівників;

– значних масштабів набули, диференціація заробітної плати як наслідок монопольного стану тих чи інших підприємств і цілих галузей, низької дієвості чинного організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці;

– поширюється «непрозорість» у соціально-трудових відносинах, що пов'язано з масштабністю тіньової економіки, недосконалістю чинного трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням на різних рівнях управління.

Система соціального партнерства може ефективно функціонувати тільки за умов економічного розвитку, вона є атрибутом успішних демократичних країн. Дієвість соціального партнерства зростатиме тоді, коли держава буде проводити активну соціальну політику в інтересах більшості населення, коли переважатимуть консенсусні форми демократії та інститути громадянського суспільства, що забезпечують представництво інтересів різних соціальних груп, коли організації найманих працівників матимуть достатню силу і користуватимуться належним авторитетом у суспільстві. Тому основними шляхами вдосконалення системи соціального партнерства в Україні повинно бути, насамперед, реформування трудового законодавства, формування суспільної свідомості щодо рівності партнерів та відновлення різноманітних форм участі робітників в управлінні підприємствами — рад трудових колективів, виробничих рад, груп якості тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Єсінова Н.І.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. — К.: Кондор, 2006 — 432 с.

2. *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право. — М., 1998. — 163 с.

3. *Колот А.М.* Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. — 2002. — №5. — с. 23–28.

4. *Колот А.М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. — К.:КНЕУ, 2004. — 230 с.

5. *Ляшенко Т.* Соціальне партнерство: шлях до ринкової держави // Юридичний вісник. — 1999. — №18. — 6—12 травня.

6. *Матюха М.М.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник для дистанційного навчання. К.: Університет «Україна», 2007. — 306 с.

7. *Махсма М.М.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. — К.: Атака. 2005. — 304 с.

8. *Мірошниченко О.В.* Система показників стану соціального партнерства в Україні та її інформаційне забезпечення // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Збірник наукових праць. Вип. 7. — Тернопіль: Економічна думка. — 2002. — с. 200—205.

9. *Михеев В.А.* Основы социального партнерства: теория и политика.— М., 2001 р., с. 297

10. *Новіков В.* Зарубіжний досвід соціального партнерства // Україна: аспекти праці. — 1998 — № 1. — с. 38—41

11. *Українець С.* Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 3. — с. 35—41

Іващенко С.В., Безпалько О.В. — marketing.nuft@gmail.ru

Надійшла до редколегії 15.04.2010 р.

Стаття рекомендована до друку д-ром екон. наук, проф. Сологуб О.П.