

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.323.2

Проблеми та перспективи розвитку соціального партнерства в Україні

Борисова Л.П.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри прикладної економіки
Одеського торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету

Статтю присвячено актуальним питанням розвитку соціального партнерства в Україні. Проаналізовані основні цілі, рівні соціального партнерства, його особливості на сучасному етапі економічного розвитку України. Окреслено основні проблеми у сфері соціального партнерства в Україні, які потребують вирішення, та визначені напрями вдосконалення наявної системи соціального партнерства в Україні.

Ключові слова: соціальне партнерство, колективно-договірні відносини, нормативна та правова база, соціальний діалог.

Борисова Л.П. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАИНЕ

Статья посвящена актуальным вопросам развития социального партнерства в Украине. Проанализированы основные цели, уровни социального партнерства, его особенности на современном этапе экономического развития Украины. Выделены основные проблемы в сфере социального партнерства в Украине, которые требуют решения, и определены направления усовершенствования действующей системы социального партнерства в Украине.

Ключевые слова: социальное партнерство, коллективно-договорные отношения, нормативная и правовая база, социальный диалог.

Borysova L.P. PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF SOCIAL PARTNERSHIP ARE IN UKRAINE

This article is devoted to topical issues of development of social partnership in Ukraine. Main objectives, levels of social partnership, its feature at the present stage of economic development of Ukraine are analyzed. The main problems in the sphere of social partnership in Ukraine which require the solution are allocated, and the directions of enhancement of the operating system of social partnership in Ukraine are determined.

Keywords: social partnership, collective contractual relations, regulatory and legal base, social dialogue.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Розвиток системи соціального партнерства як одна із форм регулювання соціально-трудова стосунків на сучасному етапі ринкових перетворень в Україні є дуже актуальною проблемою. Сама ідея соціального партнерства займає найважливіше місце в науковому аналізі сучасного суспільства, еволюції трудових стосунків і законодавчих практик багатьох країн світу. До того ж для України соціальне партнерство є інституціональним механізмом, за допомогою якого суб'єкти соціально-трудова стосунків засвоюють нові соціальні ролі й зразки поведінки в регулюванні та узгодженні інтересів.

Становлення ринкових відносин у нашій країні тісно пов'язане з процесами інтеграції

України в ЄС, країни якого здебільшого давно та активно використовують принципи соціального партнерства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Соціальне партнерство як особливий вид суспільних відносин є важливим складником діяльності підприємства тому, що сприятливі умови праці дають змогу значно підвищити її продуктивність.

Значний внесок в постановку та осмислення проблем соціального партнерства зробили такі вчені, як І. Пашенко [2], С. Процюк [10], Л. Юзик [9], О. Ситник [5], К. Гутуряк [8], О. Василенко [7], Л. Балабанова [3], Л. Негель [1]. Вивченню цих проблем присвячені й праці закордонних економістів, серед яких Р. Дарендорф [11], Е. Бернштейн [12],

С. Веддок [13], Дж. Александер і Р. Нанк [14], М. Валішвілі [6].

Однак, зважаючи на достатню кількість досліджень проблем становлення та розвитку соціального партнерства в економічній літературі, у вітчизняній практиці існує здебільшого підхід до соціального партнерства, який розглядає його лише як механізм формування та регулювання соціально-трудова відносин на підприємствах.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Враховуючи необхідність подальшого економічного розвитку України, бажання інтегрувати в ЄС, подальшого позиціонування України на світовому ринку як сильної та стабільної держави, необхідно соціальне партнерство визначати як підґрунтя та важливу умову подальшого розвитку та вдосконалення різноманітних сфер соціального життя.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Розглядаючи основні проблеми становлення, реалізації та розвитку соціального партнерства, необхідно виявити недоліки та особливості його на підприємствах України та, враховуючи досвід європейських країн, визначити шляхи вдосконалення наявної системи соціального партнерства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основною метою соціального партнерства є забезпечення стійкого розвитку соціально-трудова відносин, важливе визначення умов, відповідно до яких такий розвиток може стати можливим.

Сучасна концепція соціального партнерства затвердилася в законодавстві низки європейських країн (Німеччина, Австрія, Скандинавія) в 1960 рр. як результат багаторічного пошуку ефективних форм регулювання соціально-трудова відносин. Експерти Міжнародної організації праці (далі – МОП) визначають соціальне партнерство як механізм, за допомогою якого підприємці, представники трудящих і уряди розробляють комплекс погоджених і багатосторонніх питань для вирішення соціально-економічних проблем шляхом знаходження компромісів.

На заході соціальне партнерство розглядається як поняття, що характеризує принцип організації суспільства, який регулює спільну працю соціальних партнерів – сторін соціально-трудова відносин.

Українські дослідники пропонують розглядати соціальне партнерство в декількох аспектах:

– як принцип діяльності суб'єктів колективних трудових стосунків (широке розуміння терміна);

– як правовий інститут (вузьке розуміння терміна), що є сукупністю норм, що регламентують компетенцію спеціально освічених органів (очевидно, що одним з таких органів є Національна служба посередництва і примирення – НСПП).

Зважаючи на це, цілями соціального партнерства в трудовій сфері є:

– формування механізму колективно-договірному регулювання соціально-трудова відносин;

– забезпечення зайнятості та соціального захисту населення, охорони й безпеки праці;

– професійне навчання працівників;

– збереження трудового потенціалу суспільства;

– поетапне підвищення доходів працівників на основі зростання продуктивності праці;

– підвищення ефективності виробництва [7, с. 215].

На нашу думку, доцільніше застосування поняття соціального партнерства у вузькому значенні як системи певних взаємовідносин між державою, працедавцями, найнятими робітниками та їх представниками, що дає змогу враховувати цілі та інтереси сторін і на цій основі досягати згоди у вирішенні питань соціально-трудова відносин, яке закріплюється в колективних договорах і угодах різного рівня.

Таким чином, соціальне партнерство допускає узгодження інтересів основних суб'єктів трудових стосунків шляхом соціального діалогу. Соціальний діалог (соціальний договір) є механізмом узгодження інтересів, а соціальне партнерство – механізм регулювання трудових стосунків на макрорівні, а також на рівні регіонів і окремих підприємств.

В Україні до сторін соціального діалогу відносяться на національному рівні:

– профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, що мають статус всеукраїнських;

– сторона працедавців, суб'єктом якої є об'єднання організацій працедавців, що 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 декількох видів економічної діяльності; сторона працедавців, суб'єктами

якої є всеукраїнські об'єднання організацій працедавців, що діють у межах певного виду або декількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади.

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 працедавця, суб'єктами якої є працедавець і (чи) уповноважені представники роботодавця.

Моделі соціального партнерства в Україні мають такі характерні особливості:

1. Наявність спеціальних органів, які б здійснювали координацію діяльності сторін соціально-трудових стосунків. Вони були сформовані Указом Президента України «Про створення Національної ради соціального партнерства» від 23 травня 1993 р. – спеціального консультативного органу при Президентові України [15]. Створення Національної ради соціального партнерства повинне було сприяти формуванню і кращій координації організації працедавців, наданню їм активнішої ролі у вирішенні проблем соціально-трудових відносин.

Національна рада складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня та об'єднує 60 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах: 20 членів профспілкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок, що мають статус всеукраїнських; 20 членів сторони працедавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій працедавців, що мають статус всеукраїнських; 20 членів сторони органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України.

Обласна рада соціального партнерства діє на основі розробленого Положення, в якому викладені основні його завдання і права. На нього покладені функції по виробленню єдиної політики в найважливіших напрямках соціально-економічного розвитку регіону, координатора єдиних дій сторін і їх реалізація. Одним із напрямів його роботи стало проведення тристоронніх консультацій і переговорів, ухва-

лення погоджених рішень з питань соціально-економічного захисту стосунків трудящих і трудових, зниження соціальної напруженості, запобігання виникненню колективних трудових суперечок. У ході проведення переговорів відбувається обмін думками.

2. Найбільш розвинутою і найважливішою формою соціального партнерства є колективно-договірне регулювання, яке спрямоване на рішення окремих трудових стосунків, але ця форма діє переважно тільки на великих підприємствах державною і змішаною форм власності. На багатьох приватних підприємствах такі договори й досі відсутні.

Відсутність колективних договорів, слабкий контроль з боку профспілок за виконанням положень колективних договорів, значний відсоток незареєстрованих в місцевих органах влади договорів, тобто що не мають юридичної сили; відсутність заходів відповідальності у керівників, які ухиляються від підписання і виконання, ускладнюють соціально-трудові стосунки. Таким чином, низький рівень укладення колективних договорів у регіонах є однією з причин, що зумовлює виникнення колективних трудових конфліктів.

3. З 1993 р. в Україні підписуються Генеральні угоди між Кабінетом Міністрів України та профспілками, а з 1997 р. – з Українським союзом промисловців і підприємців.

4. У державі поширюється ідеологія та культура соціального партнерства, створюються соціальний, визначені нормативно-правовий та організаційний механізми формування системи соціального партнерства.

Нормативно-правовий механізм системи соціального партнерства складають міжнародні нормативно-правові акти (Хартії, Декларації Конвенції, рекомендації МОП), Конституція і закони України («Про колективні договори й угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових суперечок (конфліктів)», «Про профспілки, їх права і гарантії діяльності» тощо). Організаційний механізм системи соціального партнерства складають колективні договори на підприємствах і наявна система угод – Генеральна угода, галузеві та регіональні угоди.

Економічний механізм системи соціального партнерства є сукупністю економічних умов, які економічно впливають на суб'єкти управління. Дія цього механізму повинна проявлятися у виникненні в суб'єктів управління матеріальної відповідальності й зацікавленості в реалізації вимог, які були зафіксовані в колективних договорах і угодах.

Соціальний механізм системи соціального партнерства є сукупністю психологічних установок, які характеризують відношення суспільства до ідеї соціального партнерства.

5. У країні ухвалено Закон України «Про соціальний діалог». Цей закон визначає правові основи організації й порядку ведення соціального діалогу з метою вироблення і реалізації державної, соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних стосунків і забезпечення підвищення рівня та якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві. Закон передбачає, що соціальний діалог – це процес визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та ухвалення погоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, працедавців й органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, з питань формування й реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

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

Одними з основних проблем у сфері соціального партнерства в Україні, які потребують негайного вирішення, є відсутність належної правової та нормативної бази, що не дає можливості гарантувати виконання укладених колективних договорів; відсутність санкцій за недотриманням прийнятих у результаті пере-

говорів рішень; невміння партнерів досягати компромісів у вирішенні проблем; слабка матеріальна база соціального партнерства; слабкість профспілок та недостатня організованість роботодавців.

Висновки з цього дослідження. Таким чином, соціальне партнерство в Україні знаходиться на стадії свого становлення, але й досі ще не створені умови для цивілізованої, рівноправної й ефективної взаємодії основних соціальних партнерів (працівників, працедавців та держави). Проте необхідно визнати й той факт, що цей процес еволюційний і тривалий, тому найближчим часом навряд чи відбудуться кардинальні зміни в соціально-трудої сфері.

На сьогодні поняттєвий апарат у системі соціального партнерства потребує серйозного вдосконалення. Дослідники проблеми розвитку соціального партнерства в Україні так само, як і практики в цій області, вказують на необхідність конкретизації поняття «соціальне партнерство». Також потрібно сформулювати єдиний правовий простір у системі соціального партнерства відповідно до конвенцій МОП, покращити матеріально-технічну базу.

Ефективність соціального партнерства залежатиме від того, на скільки повно воно буде вбудовано в систему управління соціально-економічним розвитком держави.

Потребує вдосконалення трудове законодавство України, зокрема, розробка окремого закону про використання індивідуальних контрактів (договорів) у гнучких формах зайнятості.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Негель Л. Світовий досвід розвитку соціального партнерства та його формування в Україні / Л. Негель, Л. Макаренко // Стратегічна панорама. – 2004. – № 2. – С. 96–103.
2. Пашенко І. Економіка праці та соціально-трудої відносини: [навч. посіб. для студ. вузів] / І. Пашенко. – Л.: Магнолія 2006, 2007. – 260 с.
3. Балабанова Н. Социальный диалог. Социальное партнерство. Социальное государство / Н. Балабанова, В. Жуков, В. Пилипенко. – К.: АТСО, 2002. – 189 с.
4. Балабанова Л. Управління персоналом: [навч. посібник] / Л. Балабанова; М-во освіти і науки України. – К.: Професіонал, 2006. – 511 с.
5. Ситник О. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку / О. Ситник // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. Серія «Економічні науки». – 2009. – Вип. 15. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/prkntu_e/2009_15/stat_09/42.pdf.
6. Валишвили М. Совершенствование социального партнерства как механизма гуманизации и повышения эффективности предпринимательской деятельности / М. Валишвили // Управление экономическими системами. – 2013. – № 7 (55). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uecs.ru/predprinematelstvo/item/2267-2013-07-30-08-41-02>.
7. Василенко О. Активізація дієвості соціального партнерства державних інституцій з громадськими організаціями / О. Василенко // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2010. – № 3. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dy.nauka.com.ua/?op=1&z=105>.

8. Гутуряк К. Сучасний стан соціального партнерства в Україні / К. Гутуряк // Ефективна економіка. – 2010. – № 5. – С. 21–24.
9. Юзик Л. Сутність та механізм соціального партнерства / Л. Юзик // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 5. – С. 225–227.
10. Процюк С. Соціальне партнерство як механізм соціального захисту зайнятого населення / С. Процюк // Публічне адміністрування: теорія та практика. – 2010. – Вип. 1 (3). – [Електронне видання]. – Режим доступу: <http://dbuara.dp.ua/zbirnik/2010-01/10pslzzn.pdf>.
11. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта / Р. Дарендорф // СоцИс. – 1994. – № 5. – С. 142–147.
12. Павко А. Соціал-демократична доктрина Е. Бернштейна: сутність, еволюція, перспективи / А. Павко // Вісник НАН України. – 2010. – № 11. – С. 33–42.
13. Waddock S. Understanding Social Partnerships: An Evolutionary Model of Partnership Organizations / S. Waddock // Administration & Society. – 1989. – Vol. 21 (1). – P. 78–100.
14. Alexander J. Public-Nonprofit Partnership: Realizing the New Public Service / J. Alexander, R. Nank // Administration & Society. – 2009. – Vol. 41 (3). – P. 364–386.
15. Про Національну раду соціального партнерства: Указ Президента України від 8 лютого 1993 р. № 34/93 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.