

### 3. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

#### ПЛАН

1. Система регулювання соціально-трудо­вих відносин у розвинутих країнах.
2. Формування системи соціального партнерства в Україні.
3. Визначальні угоди в разі їх укладання.
- 4.

Соціальна сфера є специфічною галуззю людської діяльності (сукупністю відповідних її видів, функцій та організаційних форм), предметом котрої є громадяни країни з їх потребами. Ця сфера охоплює охорону здоров'я, освіту, науку, культуру, мистецтво, ЗМІ, спорт та туризм, побутове обслуговування, торгівлю та громадське харчування, житлово-комунальне господарство, пасажирський транспорт, соціальну допомогу й соціальне страхування, пенсійне забезпечення, охорону праці та забезпечення безпеки і суспільного порядку (заходи оборонного та правоохоронного характеру).

Регулювання соціальної сфери є одним із найважливіших напрямів державного управління, особливо в умовах перехідної економіки, коли вплив держави на економічні процеси зменшується, а потреба в державному втручанні зберігається через кризовий стан економіки і особливо соціальної сфери. Тому необхідна ефективна соціальна політика, що спроможна реалізувати та сконцентрувати зусилля державних органів на розв'язанні найгостріших соціальних проблем. Головним є формування надійної системи соціального захисту. Це, насамперед, захист від безробіття, забезпечення допомоги для непрацездатних та найбільш вразливих прошарків населення, поєднання страхової та державної систем соціального захисту, розвиток системи охорони здоров'я, освіти та інших галузей соціальної сфери.

Суб'єктами реалізації соціальної політики є державні органи влади, організації та установи, а також діючі у соціальній сфері недержавні

організації, громадські об'єднання тощо, а об'єктами — все населення країни, окремі громадяни та соціальні спільноти.

Однією із складових соціальної політики є соціальне партнерство — особлива система відносин, що виникають між найманими робітниками та роботодавцями за посередницької ролі держави з узгодження інтересів у соціально-трудовій сфері та врегулювання соціально-трудових конфліктів. Систему соціального партнерства називають трипартизмом, оскільки у врегулюванні соціально-трудових відносин беруть участь три сторони: організації, що представляють інтереси найманих працівників; об'єднання роботодавців; держава.

## **1. Система регулювання соціально-трудо­вих відносин у розвинутих країнах**

Система соціального партнерства почала розвиватися в окремих країнах у 50-х роках і остаточно сформувалася в 60-70 рр. ХХ століття. Нині найбільш розвинена система соціального партнерства існує у таких європейських країнах, як Німеччина, Швеція, Австрія та інших. Менш розвинутою вона є, наприклад, у США, Японії, Італії. В слаборозвинутих країнах системи соціального партнерства нема взагалі. Оскільки система трипартизму існує не в усіх країнах, отже її формування можливе лише за певних передумов.

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. Оскільки їхні інтереси у соціально-трудо­вій сфері не збігалися, постало питання про створення механізму їх узгодження та врегулювання конфліктів. Спершу такий механізм виник стихійно і обмежувався боротьбою робітників за скорочення тривалості робочого дня і підвищення заробітної плати. У цьому протистоянні у робітників було значно менше можливостей, ніж у власників капіталу, котрих активно підтримувала держава, передусім у визначенні оплати робітникам і закріпленні у законодавчо-примусовому порядку певної тривалості робочого дня.

Для власного захисту та з метою протистояння капіталу і «тиску» на державу робітники почали об'єднуватися, змушуючи таким чином владу приймати закони, які враховували б і інтереси найманих працівників. Тобто розвиток капіталізму підштовхнув робітників до об'єднання, проте у багатьох країнах тривалий час, за законом, заборонялася діяльність профспілкових організацій.

Лише наприкінці XIX ст. профспілки легалізували свою діяльність. 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. В США робітничі організації були законодавче визнані лише у 30-ті роки XX століття. З розвитком профспілкового руху почали виникати і об'єднання роботодавців.

Наприкінці XIX — початку XX століття в індустріальних країнах поступово почало формуватися і трудове законодавство. Однак у XX столітті потрібно було майже 50 років, щоб в теорію і практику регулювання соціально-трудоких відносин між найманими робітниками і роботодавцями увійшло поняття соціальне партнерство. За цей період посилилася концентрація капіталу, зросли масштаби виробництва, розвинулася міжнародна кооперація праці та інтернаціоналізація виробництва. За цих умов страйки робітників обернулися для власників підприємств вже набагато більшими втратами, ніж раніше.

Крім того, розвинуті капіталістичні країни охопили масштабні політичні, економічні та соціальні потрясіння, насамперед, світова економічна криза 1929-1933 років та Друга світова війна, внаслідок чого позиції капіталу були серйозно підірвані, що змусило його шукати шляхи співробітництва з профспілками.

Тим часом профспілковий рух у цих країнах поступово набирив потужності та дедалі більше заявляв про себе як про реальну силу, з якою вже не можна було не рахуватися, чому, зокрема, сприяло посилення міжнародних позицій СРСР та поширення радянської системи на деякі європейські країни, а також визвольні рухи в країнах третього світу. Тобто складалося нове співвідношення сил між найманими робітниками та роботодавцями.

Водночас змінювалася і роль держави. У першій половині XX ст. за умов посилення концентрації виробництва, ускладнення економічних зв'язків, загострення соціальних проблем, мілітаризації економіки тощо

відбулося розширення економічних функцій держави. Держава активніше почала втручатися в регулювання економічних і соціальних відносин. У багатьох країнах Західної Європи і США під тиском лівих сил і профспілок набуло розвитку соціальне законодавство. Після Другої світової війни сформувалася ідеологія держави всезагального благоденства (Welfare State).

До державної політики соціального благоденства у 40-50 рр. ХХ століття входили програми досягнення високого рівня життя населення шляхом створення державної системи освіти, охорони здоров'я, житлового будівництва, програм соціального захисту, регулювання мінімального розміру заробітної плати тощо. Пізніше вони були доповнені демографічними, екологічними та іншими програмами. У програмних документах багатьох політичних партій, а також конституціях ФРН, Франції та Іспанії з'явився термін соціальна держава.

За ідеологією «держави всезагального благоденства» і «соціальної держави», соціальна політика дає змогу стабілізувати суспільство, залагодити конфлікти та досягти утвердження солідарності й партнерства. Саме у післявоєнний період у деяких країнах Західної Європи завдяки зусиллям держави було розроблено та затверджено систему мінімальних стандартів соціального забезпечення громадян, гарантованих державою. Підсумком цієї діяльності держави стала досить чітка фіксація тієї частини соціально-трудових відносин (мінімальна заробітна плата, середня тривалість робочого тижня, відпусток, розміри соціальної допомоги тощо), в яких держава виступала гарантом. Одночасно держава визначила сферу, де соціально-трудова питання могли стати предметом переговорів найманих робітників і власників капіталу (питання оплати праці, зайнятості, соціального забезпечення, що встановлюються понад гарантований державою мінімум). Завдяки зусиллям держави у більшості європейських країн було створено національні соціально-економічні ради, до складу яких входили представники об'єднань підприємців, профспілок та держави.

Створення у 1919р. Міжнародної організації праці (МОП) та її цілеспрямовані зусилля зі сприяння впровадження в практику регулювання соціально-трудових відносин колективно-договірних форм також відіграли роль своєрідного каталізатора розвитку системи соціального партнерства. МОП напрацювала близько двох десятків конвенцій та рекомендацій, реалізація яких дала змогу багатьом країнам вибудувати свій механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

Становленню нової системи регулювання соціально-трудових відносин у промислово розвинутих країнах сприяв також розвиток у післявоєнний період інститутів громадянського суспільства, формування і розвиток демократичних процедур прийняття рішень як на рівні суспільства загалом, так і на рівні окремих підприємств. Як свідчить досвід цих країн, тільки тоді, коли діють розвинуті демократичні процедури прийняття рішень на рівні суспільства, існує ефективний зв'язок між керівництвом країни та її населенням. У цьому випадку уряд реагує на критичні виступи трудящих, а трудящі можуть сподіватися, що їхні виступи не будуть марними. З другого боку, наявність демократичної правової держави є гарантією, що роботодавці, у випадку порушення зобов'язань, зафіксованих у колективних договорах з робітниками, нестимуть повну відповідальність за їх невиконання.

Таким чином, існуюча система регулювання соціально-трудових відносин у промислово розвинутих країнах стала результатом тривалого економічного і соціально-політичного розвитку. А об'єктивними передумовами цього процесу стали, насамперед:

- посилення концентрації та централізації капіталу, зміна форм організації праці і взаємовідносин найманих робітників і роботодавців у процесі виробництва;
- посилення згуртованості робітників та профспілкового руху;
- активна соціальна політика держави;
- розвиток демократичних процедур управління суспільством;

- конкретно-історичні умови (економічні наслідки Першої і Другої світових воєн, світова економічна криза 1929-1933 рр., «холодна війна», досвід радянської системи у галузі розв'язання соціальних проблем тощо), котрі значно прискорили процес формування соціального партнерства.

Усі ці чинники і сприяли виникненню нової форми регулювання соціально-трудових відносин — соціального партнерства.

Незважаючи на зміни, що відбулися в економічній та соціальній сферах сучасного західного суспільства, суперечності інтересів найманих працівників і роботодавців зберігаються, як існують і класові розбіжності.

На думку багатьох експертів, сучасний капіталізм уже не є капіталізмом у класичному його розумінні. Це нове суспільство, де є рівноправні партнери, які можуть домовитися між собою у випадку виникнення непорозумінь. Завдяки зусиллям соціал-демократичного руху відбулися істотні зміни в соціальній і політичній структурах сучасного суспільства. Класові відносини змінили відносини між соціальними групами і прошарками, інтереси яких хоча і відрізняються, але не докорінним чином. У стратегічному плані ці інтереси збігаються і пов'язані зі збереженням і розвитком ринкового господарства. Що стосується поточних інтересів, то у випадку, коли вони не збігаються, ці інтереси можуть бути узгоджені через систему соціального партнерства.

У такому розумінні **соціальне партнерство** — це найпривабливіша форма регулювання соціально-трудових відносин, що забезпечує мирну еволюцію суспільства у такий його стан, де класовий конфлікт перетворюється на конфлікт між організаціями-профспілками і об'єднаннями роботодавців. Головною умовою формування партнерських відносин при цьому є збіг цілей найманих працівників та власників підприємств. Якщо це відбувається на рівні перспективної мети, можливе тривале і досить стійке партнерство; якщо на рівні приватних цілей — таке партнерство буде тимчасовим. Але в будь-якому разі соціальне партнерство неможливе без

збігу цілей. Наймані працівники і роботодавці — це сторони одного цілого і вони не можуть існувати один без одного. Якщо навіть між ними виникають конфлікти, то в інтересах обох сторін знайти дієві засоби їх своєчасного та ефективного вирішення.

Але є й інша точка зору, згідно з якою сучасний капіталізм за своєю сутністю ніяк не відрізняється від капіталізму минулого століття. Наявна приватна власність на основні засоби виробництва, а тому зберігається антагонізм інтересів найманих працівників і власників підприємств. Перебороти конфлікт інтересів у рамках ринково-капіталістичного типу господарства неможливо еволюційним шляхом через реформи та переговори. У такому розумінні соціальне партнерство — це лише одна з форм узгодження протилежних інтересів найманих працівників і роботодавців. Тому переговорний процес не може не бути неконфліктним. І навіть коли сторонам вдається домовитися, така домовленість має компромісний характер. Досягти ж компромісу можна лише за умови відносної рівності сторін. Але ведення переговорів і укладання колективного договору не знімає суперечностей між інтересами власників капіталу і найманих працівників. Разом з тим соціальне партнерство є умовою політичної стабільності і соціального примирення в суспільстві.

Укладання колективних договорів і угод — важливий елемент соціального партнерства. Але соціальне партнерство не зводиться лише до цього, воно є більш складним поняттям, це певна ідеологія, яка розкриває характер взаємовідносин двох класів у суспільстві — класу власників і класу робітників. І від того, яке соціально-економічне становище ці класи посідають, як визначається їхня роль у суспільстві, який є рівень збігу інтересів цих класів, можуть формуватися і різні уявлення про те, що таке соціальне партнерство.

Тому недостатньо визначати соціальне партнерство як метод узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців, яке здійснюється за посередницької ролі держави і виявляється в укладанні колективних



договорів і угод. Скоріше, соціальне партнерство — це механізм цивілізованого вирішення соціально-трудоваих конфліктів та усунення суперечностей між інтересами робітників і власників, суспільний договір між найманими працівниками і роботодавцями на основі реалізації прав і інтересів сторін .

За цих умов держава поступово втрачає свій класовий характер і перетворюється на соціальну державу, ідея соціального миру стає головною ідеологією соціального партнерства. Соціальне партнерство орієнтує робітничий рух на поліпшення свого становища без докорінної перебудови ринкового суспільства.

Щодо власників капіталу, то їхні інтереси спочатку мали б пов'язуватися з соціальним партнерством, але воно їм не було потрібне. Маючи економічну владу та всі необхідні засоби (кошти, політичну та судову владу, засоби масової інформації тощо) власники капіталу були спроможні диктувати робітникам свої умови, змушуючи останніх з ними погоджуватися.

Капітал, якщо і йшов на поступки, то лише у виняткових випадках, наприклад, коли до цього його спонукали певні обставини. У ХХ ст. такими надзвичайними обставинами стали, зокрема, Велика депресія 1929- 1933 рр., Друга світова війна, нафтова криза 1973-1975 рр. тощо. Ці масштабні події послабили позиції капіталу і змусили його йти на співробітництво з робітничим і профспілковим рухом. Завдяки переговорам з робітниками у рамках системи соціального партнерства власникам капіталу після Другої світової війни вдалося значно мінімізувати свої економічні втрати та убезпечити себе в окремих випадках від повного банкрутства.

Підбиваючи підсумки, можна дійти висновків, що:

- ✓ соціальне партнерство — це ідеологія співробітництва найманих працівників з власниками капіталу, коли перші не посягають на основи існуючого ладу, а намагаються шляхом реформ і переговорів поліпшити своє становище;

- ✓ система соціального партнерства може ефективно функціонувати тільки за певних умов: коли економіка розвивається, а держава проводить активну соціальну політику в інтересах
- ✓ більшості населення; коли розвиненими є парламентські форми демократії та інститути громадянського суспільства, що забезпечують представництво інтересів різних соціальних груп; коли організації робітників (партії, профспілки) мають достатню силу і користуються авторитетом у суспільстві.

Узгодження інтересів найманих працівників і власників капіталу у сфері соціально-трудових відносин здійснюється шляхом переговорів і завершується укладанням колективних договорів і угод, тобто колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин є невід'ємною характеристикою системи соціального партнерства.

Будь-який колективний договір фіксує домовленість сторін з питань розміру заробітної плати та інших грошових виплат; індексації заробітної плати і доходів; грошових компенсацій за роботу в нічний час або святкові дні; зайнятість та перекваліфікацію; тривалість робочого дня, робочого тижня та оплачуваної відпустки; умов та охорони праці; основних обов'язків сторін (адміністрації і робітників); контролю за виконанням колективного договору. Зміст колективних договорів може і змінюватися.

У багатьох країнах система соціального партнерства реалізується через укладання не тільки колективних договорів на підприємствах, а й угод на рівні суспільства загалом або на рівні окремих регіонів (вертикальна система договорів і угод). Такі угоди укладаються між організаціями, що представляють найманих працівників, об'єднаннями роботодавців і державою. На рівні суспільства предметом переговорів стають основні напрями соціально-економічної політики держави, включаючи розробку показників соціального добробуту нації, системи соціальних гарантій для всіх прошарків населення, а також заходів із захисту інтересів суб'єктів трудових відносин.

## **2. Формування системи соціального партнерства в Україні**

У сучасному світі 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.

Курс України на створення ринкової економіки об'єктивно зумовлює необхідність побудови соціальної держави, що ґрунтується на соціальному партнерстві між громадянами та державою, робітниками та роботодавцями, виробниками та споживачами. Тому подальша розбудова українського суспільства потребує розвитку процесів конституювання демократичних, 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 формуватися система трипартизму, соціального партнерства. Тобто ідеї пріоритету права, солідарності та договірного регулювання набувають актуальності у соціальній політиці України.

За радянських часів в Україні досить активно використовувалася майже вся атрибутика соціального партнерства — укладання колективних договорів і угод, участь робітників в управлінні виробництвом, провадилися консультації та переговори з соціальних питань тощо. Існували навіть плани соціального розвитку на підприємствах. Однак ці процеси ніхто не називав соціальним партнерством. Підґрунтям радянського суспільства, за офіційною ідеологією, була моральна, політична, економічна та соціальна єдність усіх членів суспільства. І нібито тому не могло існувати протилежних за своїм змістом інтересів і не виникало потреби у такому механізмі узгодження інтересів, як соціальне партнерство.

У процесі реформування української економіки ставлення до соціального партнерства змінилося. Держава досить активно пропагує ідеологію соціального партнерства, оскільки вважається, що сучасне ринкове

господарство не може розвиватися без такої системи. Соціальне партнерство мало б забезпечити громадянський мир в умовах жорстких реформ. Тому реформування національної економіки супроводжується цілеспрямованою роботою з вироблення необхідних правових актів, щоб забезпечити можливість формування системи соціального партнерства.

1 червня 1993 року було прийнято Закон України «Про колективні договори і угоди», спрямований на сприяння врегулювання трудових відносин і соціально-економічних інтересів найманих працівників з власниками підприємств, установ, організацій. 16 червня 1992 року був прийнятий Закон України «Про об'єднання громадян», відповідно до якого профспілки законодавче визнані як громадська організація, котра об'єднує громадян для задоволення та захисту їх законних, соціальних, економічних та інших спільних інтересів (ст. 3).

До практики регулювання соціально-трудова відносин увійшло укладання на тристоронній основі Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями. Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» в державі почали реалізовуватися на практиці елементи вертикальної системи соціального партнерства на всіх рівнях суспільства. Укладаються генеральні, галузеві, територіальні та інші угоди, а також колективні договори

### **3. Визначальні угоди в разі їх укладання.**

**Генеральна угода** визначає загальні принципи регулювання соціально-трудова відносин на найвищому рівні і включає загальні напрями соціально-економічної політики у сфері зайнятості, оплати праці, доходів, рівня життя населення, соціального захисту, соціального забезпечення, а також соціального страхування.

**Галузеві угоди** встановлюють норми оплати праці та інші умови, а також соціальні гарантії і пільги для працівників певної галузі (галузей).

**Територіальна угода** регулює норми соціального захисту найманих працівників та може включати, виходячи з умов та економічних можливостей відповідних адміністративно-територіальних одиниць, більш високі порівняно з установленими генеральною або галузевою угодою соціальні гарантії та компенсації.

**Професійні тарифні угоди** визначають норми оплати праці, соціальні гарантії і пільги для робітників певної професії.

**Колективний договір**, за Законом України «Про колективні договори і угоди», — це правовий акт, який регулює трудові та соціально-економічні відносини найманих працівників і роботодавців на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, за видом діяльності, галузевої належності, а також в їхніх структурних підрозділах.

Колективні договори доповнюють і розвивають норми, прийняті у генеральній, галузевій і територіальній угодах, але вони не можуть бути нижчі за ті, що передбачені іншими угодами.

Все вищенаведене може свідчити про те, що для формування системи соціального партнерства вже є ряд необхідних умов, а саме:

- ✓ здійснюється перехід до ринкових відносин;
- ✓ існує початкове необхідне правове підґрунтя для розвитку соціального партнерства; є профспілкові організації, що представляють і захищають інтереси працівників; виділилися прошарок підприємців;
- ✓ держава заявила про свою готовність виступити посередником у відносинах між найманими працівниками і роботодавцями.

Але це лише зовнішня сторона соціального партнерства. За змістом процеси, що розвиваються сьогодні в Україні під гаслом соціального партнерства, істотно відрізняються від тих, що декларуються.

Незважаючи на те, що сьогодні вже досить чітко виявляється протилежність інтересів найманих працівників і роботодавців, вони часто мають схожі позиції щодо вимог до влади на різних рівнях. Посилаючись на

скрутне матеріальне становище трудових колективів, роботодавці таким чином намагаються вирішувати питання компенсацій, додаткового фінансування, встановлення пільг для досягнення власних цілей тощо. Проте така ситуація гальмує впровадження інтересів власне робітників, стримує процес формування системи соціального партнерства.

Якщо в розвинутих країнах колективний договір — це документ, який дає змогу робітникам досягти значного поліпшення свого соціально-економічного становища, то в Україні колективні договори — це суто формальний документ, котрий мало що дає робітникам. Це насамперед зумовлено тим, що нині в Україні остаточно не сформувалися реальні суб'єкти, що представляють і захищають інтереси найманих працівників, з одного боку, та власників і роботодавців, з другого.

Об'єднання роботодавців у державі також начебто є (наприклад, Український союз промисловців і підприємців (УСП 111), Федерація роботодавців України), але всі вони створені передусім для лобювання інтересів роботодавців в органах виконавчої і законодавчої влади, а не для переговорів з робітниками. Як свідчить світовий досвід, виникнення об'єднань підприємців у Європі, що беруть участь у переговорах з робітниками, відстало від створення профспілок на 10-15 років. Саме могутні профспілки, посилення їх впливу на роботодавців змусило останніх об'єднатися, а не навпаки. А коли немає сильних профспілок, то немає і дієвого соціального партнерства.

За умови відсутності дієвих об'єднань роботодавців, слабкості профспілок, єдиним реально ефективним суб'єктом залишається держава. В Україні ще не сформувалися остаточно організації, що представляють та послідовно відстоюють інтереси окремих соціальних груп. Ці групи, у тому числі і робітничі, не навчилися ще чітко формулювати свої вимоги, дуже низькою є культура громадянського самоусвідомлення, мають місце пасивність населення та недовіра до профспілок тощо. Тобто, громадянського суспільства в Україні досі не існує, а без нього немає і не

може бути соціального партнерства. Досвід розвинутих країн показує, що формування інститутів громадянського суспільства і становлення системи регулювання соціально-трудових відносин на основі соціального партнерства — це процеси взаємопов'язані і взаємодоповнюючі.

Але водночас 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, мають бути прийняті та практично діяти відповідні закони, що захищають працівників на тому рівні, нижче якого роботодавець не може встановлювати, скажімо, заробітну плату, на які могли б спиратися і профспілки у своїх діях. Нині це жалюгідний рівень, що дає можливість власникам нещадно експлуатувати найманих працівників.

Соціальне партнерство може стати реальністю у тому випадку, коли економіка динамічно розвивається, створені необхідні передумови для її зростання і вже досягнуто необхідного рівня економічної могутності. Але в Україні падіння темпів виробництва триває в багатьох галузях промисловості. У 2003 р. рівень промислового виробництва становив 85,7% від його рівня у 1991 р., а ВВП — лише 59,2%. Дуже високим є рівень

безробіття і надзвичайно низька реальна заробітна плата. За даними Світового банку, у списку країн з найбільшою часткою населення, що перебуває за межею бідності, Україна посідає 73 позицію (29 відсотків населення перебуває за межею бідності). Для порівняння: в США цей показник дорівнює 13%, у Великобританії — 17%, в Китаї — 22% [7].

В окремих областях України (Харківській, Полтавській, Луганській та Сумській), за даними соціологічного дослідження Харківського регіонального інституту Національної академії державного управління при Президентові України, половина сімей проживає поза межею бідності. Майже 60% медпрацівників та вчителів, а також 78% людей похилого віку вважають себе злидарями.

За даними Держкомстату України, у 2002 році середньомісячна номінальна заробітна плата в Україні становила 70,7 дол. США (для порівняння: в Росії — 141,2 дол., у Казахстані — 132,8 дол., у Білорусі — 106,2 дол).

За таких умов найманим працівникам важко (практично неможливо) домовлятися з роботодавцями, бо останнім колективні договори просто не потрібні. Працівники через страх втратити роботу остерігаються відкрито висувати свої вимоги. Але навіть якщо вони й зважаться на такий крок, то навряд чи дочекаються від роботодавців якихось поступок. За постійної загрози безробіття бажаючих працювати на будь-яких умовах, аби отримати хоч якусь заробітну плату, більше ніж досить. Тому нині ні про яку реальну рівновагу сил найманих працівників і роботодавців в Україні не йдеться, як не йдеться й про соціальне партнерство у тому його вигляді, в якому воно існує в розвинутих країнах.

Для того щоб договірна практика регулювання соціально-трудова відносин між найманими працівниками та власниками підприємств справді розвивалася в Україні, недостатньо одних намірів профспілок, наявності відповідної правової бази та зацікавленості держави. Соціальне партнерство як особливий механізм регулювання соціально-трудова відносин



передбачає наявність рівних за вагомістю сторін у сенсі можливостей протистояти іншій стороні у випадку виникнення конфлікту чи узгодження інтересів.

З появою соціального партнерства варто інакше визначати підхід до правового регулювання соціальних і трудових відносин. Тобто державні владні структури, розробляючи законодавчі акти, мають враховувати пропозиції, що напрацьовані в органах тристороннього представництва. Більш правового характеру також мають набути колективні договори і угоди. Цьому може сприяти розробка концепції механізму забезпечення договірного регулювання трудових відносин та створення оптимальних структур примирення, посередництва, арбітражу, трудового судочинства, інспекцій праці тощо.

Для вирішення політико-правових питань з формування системи трипартизму допоможе розмежування компетенції у прийнятті актів у галузі трудового права між різними державними структурами, організаціями підприємців та найманих працівників. Організації підприємців та робітників мають стати справді представницькими та незалежними, щоб використовувати правові засоби для виконання своїх функцій. Сьогодні жодна з сторін не має поки належного досвіду, кадрового, учбового та наукового забезпечення для ведення колективних переговорів та врегулювання конфліктів. Держава регламентує переважну частину соціально-трудова питань.

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.

Створення нової системи соціального порядку ґрунтується на тому, що забезпечення гідного життя громадян не може бути тільки справою влади або однієї якоїсь структури. Формування в Україні таких передумов безперечно є важливою складовою демократичного суспільства та конкурентоспроможної ринкової економіки.

Для написання реферату, були використані матеріали з законів України, а також з інших джерел, а тому, даний реферат, можна використовувати на конференціях, наукових зібрань з даної тематики.