

6. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

План

1. Поняття та сутність соціального партнерства
2. Засади соціального партнерства, вироблені МОП, їх сутність
3. Нормативно-правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні

1. Поняття та сутність соціального партнерства

В умовах зростання повноважень трудових колективів у розв'язанні більшості питань, що регулюють соціально-трудові відносини, в умовах удосконалення відносин власності виникає об'єктивна необхідність узгодження інтересів різних верств населення. Світовий досвід дозволяє переконатись, що досягнути злагоди у суспільстві та підвищити ефективність виробництва можна лише в умовах соціального миру та співробітництва найманих працівників з працедавцями.

Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали у країнах з розвинутою ринковою економікою назву інституту соціального партнерства, який охоплює соціально-трудові відносини від конкретного підприємства (роботодавця) до національного рівня.

Соціальне партнерство – це такий тип і система відносин між працедавцями і найманими працівниками, при яких в рамках соціального миру відбувається узгодження їхніх найважливіших соціально-трудових інтересів.

На практиці соціальне партнерство виступає в якості альтернативи всякій диктатурі класу або особи і є цивілізованим (мирним) методом розв'язання соціальних конфліктів. Метод розв'язання соціальних конфліктів у межах соціального партнерства — компроміс, узгодження інтересів

працедавців і найманих працівників шляхом мирних переговорів і взаємних поступок.

Словосполучення “соціальне” означає суспільне, тобто те, що відноситься до життя людей і їх відносин у суспільстві; “партнер” (від французького слова партія) — учасник спільної діяльності. Функціонування системи соціального партнерства здійснюється на тристоронній основі співпраці органів державної влади, підприємців і профспілок, яка спрямована на погодження інтересів і розв’язання проблем у соціально-трудоій діяльності людей .

Соціальне партнерство – відносно нове явище суспільної практики, пов’язане з розвитком демократії.

Соціальне партнерство **як наукова категорія** характеризується багатоаспектністю, різносторонністю та широтою розуміння й трактування.

Оскільки воно може бути представлене в багатьох сферах суспільних відносин, то його різноманітні визначення розкривають ту сторону соціального партнерства, яка представляє інтерес для дослідника, що вирішує конкретну проблему. Соціальне партнерство трактується у вузькому, широкому та найширшому сенсах.

Соціальне партнерство у вузькому сенсі – це прояв партнерських відносин у соціально-трудоій сфері між працедавцями (підприємцями, якщо це приватна сфера, і адміністрацією, директором підприємства в інших сферах), об’єднаннями працівників і державними органами. Деколи сюди відносять пов’язані з соціально-трудоими політичні та економічні відносини.

Соціальне партнерство в широкому розумінні – це партнерство соціальних груп; міжсекторна взаємодія між третім сектором (недержавні організації), державою і бізнесом.

Діяльність соціальних представників різних соціальних груп. При цьому вона може здійснюватися як безперервно, так і через спеціальні в рамках

соціального партнерства акції. Іншими словами соціальне партнерство – це шлях побудови громадянського суспільства.

Соціальне партнерство у найширшому сенсі – процес формування соціальної держави, досягнення суспільного діалогу, злагоди. Зрештою, соціальне партнерство є передумовою, механізмом досягнення соціальної солідарності в суспільстві, є системою врегулювання конфліктів в усіх сферах життєдіяльності, формою узгодження інтересів суб'єктів партнерства, що забезпечує їх конструктивну взаємодію.

Сучасна вітчизняна наука розглядає соціальне партнерство у двох формах:

1) як систему розвинених взаємозв'язків між працівниками, роботодавцями, а також державою на засадах співробітництва, компромісів, узгоджених рішень з питань соціально-трудова рішень;

2) як принцип соціальної політики держави, що забезпечує справедливість розподілу матеріальних ресурсів між сторонами соціальних відносин в умовах ринкової економіки

Ідеологічною основою соціального партнерства є принцип співробітництва на рівнях роботодавців і найманих працівників, приватного та державного секторів виробництва.

Створення й розвиток соціального партнерства забезпечується становленням його системи, що являє собою складне й динамічне утворення структурно-організаційних елементів (суб'єктів, предметів, зв'язків, нормативно-правового забезпечення), форм, принципів, технологій взаємодії, об'єднаних певним механізмом.

Становлення системи соціального партнерства пройшло довгий і складний шлях. Коли робітники у капіталістичних країнах ще тільки почали об'єднуватись у професійні організації, вже тоді були започатковані перші спроби соціального партнерства у вигляді переговорів та консультацій між представниками найманих працівників і власників засобів виробництва. Перші колективні договори увійшли у практику наприкінці XIX ст. у

Франції, Великобританії, Німеччині, тобто у найбільш розвинутих країнах Західної Європи.

Як механізм регулювання соціально-трудових відносин, система соціального партнерства почала розвиватися після Другої світової війни, остаточно утвердившись лише в 60-70-і роки ХХ століття. На сьогоднішній день найбільш розвинута система соціального партнерства існує в Німеччині, Австрії, Швеції. Меншою мірою вона розвинута в США і Японії. Системи соціального партнерства немає в слаборозвинених країнах. В практику регулювання соціально-трудових відносин в Україні термін “соціальне партнерство” увійшов з кінця 1991 року.

Головною функцією системи соціального партнерства є недопущення руйнівних страйків та створення умов для динамічного розвитку виробництва і забезпечення належного рівня доходів найманих працівників.

Основою соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формі ведення переговорів, укладенні колективних договорів, узгодженні проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень між суб’єктами соціального партнерства на всіх рівнях (національному, регіональному, галузевому та місцевому рівнях).

До **сфери соціального партнерства** входять питання:

- досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості;
- створення додаткових робочих місць;
- застосування найманої праці з дотриманням вимог техніки безпеки та вимог охорони здоров’я, питання оплати праці, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати;
- забезпечення нормального режиму праці і відпочинку;
- забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві.

Основними завданнями системи соціального партнерства в Україні

можна вважати:

- подолання монополії у розподілі створеного продукту шляхом залучення всіх суб'єктів суспільних відносин до управління виробництвом;
- підвищення мотивації до праці з метою забезпечення високих кінцевих результатів роботи, що сприятиме зростанню рівня життя в країні;
- усунення чинників соціальної напруги у суспільстві і зменшення на цій основі негативних економічних наслідків.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що ступінь розвиненості соціального партнерства залежить від ряду чинників, а саме:

1) ступеня демократизації управління виробництвом (тобто вирішення більшості соціально-трудова проблем колективами підприємств чи організацій, розширення прав областей, регіонів і міст);

2) рівня життя більшості населення і ступеня диференціації прибутків. Спостереження свідчать, що чим нижчий рівень життя і більша різниця в прибутках багатих і бідних верств населення, тим популярний заклик до скидання влади і перерозподілу власності з відповідними практичними діями. І навпаки, в країнах з високим рівнем життя і невисокою диференціацією доходів прагнення соціальних партнерів до соціального миру та стабільності у суспільстві збільшується. В більшості країн з розвинутою ринковою економікою різниця в прибутках (10/10%) найбідніших і найбагатших сімей не перевищують 1:9 раз. Основний прошарок суспільства складає середній клас, який має досить високий рівень життя і абсолютно не схильний до зміни суспільної системи, особливо до перерозподілу власності; психологічні передумови і культурні традиції в суспільстві сприяють орієнтації населення розвинутих країн на пошук соціальних компромісів, на раціональне розв'язання суспільних проблем.

Соціальне партнерство має стати, по-перше: елементом формування соціально відповідальної політики, яка визначатиме рівні форми відповідальності за невиконання умов домовленостей (наприклад, звільнення

з посади, відшкодування матеріальних збитків); по-друге: принципом організації відносин власності, що за згодою з партнерами визначатиме рівні умови створення ринку праці, капіталу, засобів виробництва через узгодження політики податків, цін та ін. Соціальне партнерство, яке ґрунтуватиметься на відповідній законодавчій базі, чітко визначених принципах, збалансованості інтересів усіх суб'єктів партнерства, значно сприятиме економічному розвитку держави, досягненню соціальної злагоди у суспільстві.

Конкретизуючи рівні партнерства, можна виділити особовий, груповий, суспільний (національний) та наднаціональний рівні. Саме на рівні суспільства соціальне партнерство відображає встановлення елементів спільності інтересів соціальних груп суспільства в рішенні життєво важливих проблем, що дає нам підстави говорити про соціальне партнерство саме як про тип соціального управління.

Комплекси методів соціально-партнерського управління цілеспрямовано впливають на суспільство, групу, колектив. За допомогою цих методів забезпечується реалізація таких основних функцій партнерського управління:

- 1) організуючої (форми організації взаємодії груп в суспільстві);
- 2) мобілізуючої, солідаризуючої (завдяки чому досягаються більша згуртованість як окремої територіальної громади, так і суспільства в цілому);
- 3) соціально-психологічної (інструменту управління соціальним настроєм, регулювання конфліктів тощо);
- 4) мотивуючої та стимулюючої (що сприяє більш активній участі громадян у державному управлінні та місцевому самоврядуванні);
- 5) соціально-творчої (як організуючої форми для соціальної творчості соціальних груп);

6) прогностичної та плануючої (на регіональному і місцевому рівні – шляхом створення планів соціально-економічного розвитку, прийняттям програм пріоритетного розвитку певних сфер життєдіяльності);

7) контролюючої (як ефективного інструменту зворотного зв'язку).

2. Засади соціального партнерства, вироблені МОП, їх сутність

Основу цивілізованих відносин, що складаються між соціальними партнерами, повинні складати принципи, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП), які мають універсальний, загальносвітовий характер.

Перший принцип полягає в тому, що загальний і міцний мир у світовому співтоваристві може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості.

Другий принцип проголошує необхідність створення нормальних, "людських" умов праці у всіх країнах. Соціальні партнери даної країни, регіону, підприємства при вирішенні соціально-трудоових проблем, повинні враховувати ті наслідки, які можуть викликати їхні дії в інших країнах чи регіонах.

Третій принцип – дотримання свободи слова та свободи об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу, оскільки сутність соціального партнерства ґрунтується на рівноправному функціонуванні одного партнера — підприємця та іншого — профспілки як представника трудящих.

Четвертий принцип проголошує, що бідність у будь-якій країні є загрозою для загального добробуту.

П'ятий принцип: усі люди, незалежно від раси, віри та статі, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і гідності, сталості в економіці та рівних можливостей.

Шостий принцип: сприяння забезпечення повної зайнятості і підвищення життєвого рівня [4].

Поряд із загальними принципами МОП, на яких будується ідеологія всієї системи соціального партнерства, існують специфічні принципи організації роботи партнерів під час ведення колективних переговорів та взаємних консультацій:

1) принцип трипартизму – представництво уряду (або виконавських органів чи виконавських органів державної влади, профспілок і підприємців;

2) принцип рівності та рівноцінності сторін при веденні взаємних переговорів і недопустимість обмежень законних прав трудящих і підприємців;

3) паритетність представництва (однакова кількість представників усіх сторін);

4) регулярність проведення переговорів та консультацій;

5) довір'я у відносинах, знання і повага прав та обов'язків суб'єктів переговорів, недопущення протистояння інтересів сторін;

6) обов'язковість виконання досягнутих домовленостей та відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань.

Ефективне функціонування системи соціального партнерства забезпечується рівноправністю та рівноцінністю сторін. Нерівноправність веде до вищості одних над іншими, до диктату сильнішого та ігнорування інтересів слабкого партнера. Тому баланс інтересів можуть забезпечити тільки рівноправні сторони. Якщо рівноправність забезпечується нормативними актами, то рівноцінність багато залежить від самих партнерів, від їхніх особистих якостей, професійної підготовки, знань, вмінь і навичок.

Партнери на переговорах та під час консультацій повинні бути рівною мірою компетентними, тому важливим завданням є формування професійно-компетентних органів та інших інститутів соціального партнерства.

Важливим питанням у системі соціального партнерства є розподіл учасників переговорів (суб'єктів). В Україні держава бере активну участь в соціальному партнерстві на національному, регіональному і галузевому рівнях, виконуючи функції гаранта, контролера, арбітра і ін.

Як гарант основних громадянських прав держава організовує, координує і регулює соціально-трудова відносини. У межах цієї функції держава розробляє правові основи і організаційні форми соціального партнерства, правила і механізми взаємодії сторін, встановлює обґрунтовані розміри стандартів (мінімальної заробітної плати, соціальних пільг і гарантій). У межах цієї функції держава може виступати як незалежний регулятор соціально-трудова відносин, встановлюючи юридичні рамки, які захищають права профспілок і трудящих і закладають організаційні та процедурні основи колективних переговорів і вирішення трудових конфліктів. При виникненні трудових конфліктів унаслідок проведення переговорів і тлумачення положень угод і договорів держава бере на себе функцію арбітра – сприяє вирішенню конфліктів через примирливі і арбітражні процедури.

Профспілки є однією із суспільних організацій (наймасовіше об'єднання), які створюються трудящими для захисту своїх економічних і соціальних прав. Основною метою, яку ставлять перед собою профспілки, є підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участь найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі виробленого продукту, а також створення сприятливих умов праці.

Союзи роботодавців створюються на основі загальних інтересів працедавців як покупців робочої сили. Маючи свої інтереси в отриманні прибутків, завоюванні ринків збуту та ін., підприємці в системі соціального партнерства бачать можливості проведення злагодженої технічно-економічної та соціальної політики, розвитку виробництва без деструктивних конфліктів.

Український союз промисловців і підприємців (УСПП), який створений в 1992 р., є неурядовою громадською організацією, яка сьогодні об'єднує 16 тис. членів – промислові, транспортні будівельні, фінансові та інші підприємницькі структури різних форм власності (70% підприємств недержавної і 30% державної власності).

У 1998 р. підписано Декларацію про створення Конфедерації роботодавців України, що дає можливість промисловцям та підприємцям брати участь у переговорах з профспілками на національному рівні про укладання Генеральної угоди; проводити узгоджену політику соціально-трудова відносин та консолідовано відстоювати свої інтереси і захищати права щодо розвитку національного товаровиробника.

3. Нормативно-правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні

Внаслідок децентралізації в управлінні економікою України, роздержавлення власності, створення приватного підприємництва, об'єктивно постали передумови і для розвитку соціального партнерства на всіх рівнях та створення його інституцій.

Система ринкових відносин в Україні лише формується, отже, і нове законодавство про працю перебуває у стадії розвитку. Разом з Конституцією України, яка визначає основні принципи правового регулювання соціально-трудова відносин, в країні діє Кодекс законів про працю України 1971 р. (із змінами від 1 березня 1998 р.).

Кодекс законів про працю України (КЗпП України) є зведеним законом і діє на всій території України. КЗпП України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і підйому на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини (ст. 1 КЗпП України).

Формування системи соціального партнерства в Україні почалося в 1992 р. після прийняття Закону “Про оплату праці”, який започаткував правову основу договірної регулювання оплати праці на основі системи тарифних угод.

Нову правову основу договірною регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин створено в 1999 р. Законом України “Про колективні договори і угоди”, в якому враховано норми конвенцій і рекомендацій МОП, світовий досвід. Законодавчо визначено сферу укладання колективних договорів і угод та процедуру їх підписання, партнерів, порядок ведення переговорів і вирішення розбіжностей, які виникають, відповідальність сторін при укладанні договорів та обов’язковість виконання положень колективного договору як для власника, так і для працівників підприємства.

Крім того, важливу роль в регулюванні соціально-трудових відносин відіграють наступні закони: Закон України від 1 березня 1991 р. “Про зайнятість населення” (із змінами і доповненнями від 1 грудня 1998 р.); Закон України станом на 25 травня 1999 р. “Про охорону праці”.

Важливим кроком до запровадження соціального партнерства стало створення у 1993 р. Національної ради соціального партнерства, яка є консультативно-дорадчим органом при Президентові України для узгодження питань, що виникають у соціально-трудовій сфері. Це тристороння організація, до складу якої входять 66 членів – по 22 особи представники кожної сторони: уряду, об’єднань підприємців, профспілок.

Одним з головних завдань діяльності НРСП у сфері ринку праці є участь у підготовці законодавчих актів з приводу соціально-трудових питань, підготовка пропозицій стосовно загальних і галузевих колективних угод, здійснення посередництва та примирення під час вирішення колективних трудових конфліктів.

З березня 1998 р. прийнятий Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”; Указом Президента від 17 листопада 1998 р. створено Національну службу посередництва і примирення.

Тривалий час у Верховній Раді України знаходяться на розгляді проекти законів “Про соціальне партнерство”, “Про об’єднання

роботодавців”, “Про трудові колективи”, нова редакція Закону України “Про колективні договори та угоди”. З прийняттям цих законів буде створена сучасна правова база колективного трудового права.

Система індикаторів розвитку соціального партнерства в Україні наведена в табл. 3.1

Таблиця 3.1. Складові елементи розвитку соціального партнерства

Система індикаторів стану соціального партнерства в Україні.				
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. 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			

Ця система статистичних показників відображає стан розвитку соціального партнерства і дає змогу оцінити ефективність виконання прийнятих зобов'язань з основних напрямків діяльності