

## **Роль соціального партнерства у вирішенні проблем оплати праці.**

*У статті досліджено та визначено роль профспілкових організацій як суб'єктів соціального партнерства у захисті інтересів найманих працівників та у вирішенні проблем оплати праці. Розроблено заходи щодо активізації діяльності профспілок в під впливом сучасних змін у сфері зайнятості.*

*The article explores the role of trade unions and organizations as subjects of social partnership in protecting the interests of employees and to address pay. Measures of revitalization under the influence of trade unions in the modern changes in employment.*

**Ключові слова: соціальне партнерство, суб'єкти соціального партнерства, профспілкові організації, заробітна плата.**

**Вступ.** Розвиток соціального партнерства в Україні нерозривно пов'язаний з установами ринкової економіки. В умовах ринкового господарювання інтереси роботодавця, працівників, їх представників у сфері трудових відносин не завжди співпадають, а іноді є діаметрально протилежними. Поле регулювання Кодексу законів про працю України обмежується трудовими, переважно індивідуальними відносинами. Частина соціальних відносин охоплена нормативно-правовими актами України. Це відносини зайнятості, соціального страхування і соціального забезпечення, охорони здоров'я, освіти, забезпечення житлом тощо. В умовах ринкової економіки сфера соціально-трудових відносин розширюється, виникають нові їх типи, наприклад, регулювання ринку праці й забезпечення зайнятості, запровадження нових видів соціального страхування, ціноутворення на споживчому ринку.

Питання становлення, розвитку соціального партнерства в Україні досліджують у своїх працях В.Жуков, В. Онікієнко, Н. Павловська, І. Петрова, Т. Петрова, А.Колот, О.Новікова, Г.Осовий, В.Скуратівський, С.Українець, В.Хмільовський, І. Зуба, Д. Карпенко, П. Пилипенко, Г. Чанишева, Н.

Лук'янченко, І. Новак, В. Семикіна, Л. Шаульська та інші. Більшість науковців, які аналізують стан соціального партнерства в Україні, констатують негативні процеси у сфері соціально-трудових відносин. Проводились дослідження у сфері договірної регуляції оплати праці як складового елемента соціального партнерства.

Водночас проблема формування соціально-трудових відносин на основі соціального партнерства залишається недостатньо розробленою, механізм соціального партнерства опрацьований ще недосконало, висновки теоретиків і практиків щодо причин недосконалості чинного механізму є досить різними, а напрями його вдосконалення чітко не визначені. Залишаються мало вивченими питання ролі держави в процесі соціального діалогу.

Постановка завдання. Низька ефективність найманої праці в економіці України пояснюється, на нашу думку, багатьма проблемами суперечливого стану оплати праці. У сучасний період сформувалося протистояння між працею і капіталом. Зняти напругу основного протиріччя найманої праці і сформувати ефективну систему оплати найманої праці неможливо без створення такого важливого інституту як соціальне партнерство. Соціальне партнерство - шлях узгодження найважливіших соціальних і технологічних питань щодо становлення нової системи соціально-трудових відносин. У ринковому середовищі соціальне партнерство - багаторівневий механізм узгодження суперечливих інтересів. На рівні держави забезпечується законодавча база, освоєння загальноприйнятих у світі норм і стандартів трудових відносин, зафіксованих у конвенціях і рекомендаціях МОП.

У соціально-економічній літературі соціальне партнерство в більшості випадків є синонімом трипартизму і визначається як механізм вирішення соціально-економічних, перш за все, соціально-трудових, проблем, як метод вирішення протиріч, що виникають між найманими працівниками, роботодавцями і державою [5].

В умовах розвитку сучасних ринкових структур державне регулювання має виступати в інституційній формі партнерства. Однак, сфера соціально-

трудових відносин спочатку опинилася на узбіччі такого регулювання і виконувала роль амортизатора кризових явищ. Перший етап реформування оплати праці був санкціонований зверху. Він виконав призив лише до зламу жорсткої централізації в оплаті праці. Проте, в цих умовах профспілки України не знайшли своєї ніші в системі відносин соціального діалогу. Держава скинула з себе ряд функцій, здійснюваних раніше у сфері праці. Профспілки ж не взяли на себе ці функції, більше того, що почався процес роздержавлення і приватизації привів до кризи в самих профспілках. Профспілки України фактично не відреагували на реальні наслідки від процесів роздержавлення в Україні. І, як наслідок, відбулось розширення тіньового сектору економіки.

Ця ситуація ускладнювалася тим, що профспілки не змогли протистояти даній ситуації, на нашу думку, з наступних причин: відсутності цілісної ідеології їх ролі і місця в даних процесах та кризою самого профспілкового руху. В умовах трансформації ринкових відносин високий рівень монополізації економіки і зумовив ослаблення профспілкового руху в Україні. Крім того, приватизація економіки привела до величезного соціального розшарування у суспільстві.

У цих умовах профспілки втратили ініціативу, а діючому уряду було вигідно, щоб його дії лише схвалювалися профспілками. Внаслідок цього рівноправності партнерів у сфері соціально-трудових відносин не було досягнуто. Накопичення проблем і протиріч у сфері оплати праці на другому етапі її реформування багато в чому було пов'язане з тим, що профспілки в цей період часу не взяли на себе реальні функції захисту інтересів найманої праці.

Результати. Сьогодні профспілкові організації та їх об'єднання, ідентифікуючи себе як представників і захисників інтересів та прав людей найманої праці, концентрують свою увагу виключно на фазі реалізації (використання, застосування, витрачання) робочої сили. Тому у сфері їхніх інтересів і зусиль перебувають переважно лише питання зарплати, охорони праці та врегулювання трудових конфліктів.

Тому, на практиці ідея формування соціально орієнтованого ринкового господарства в Україні виявилася тільки задекларованою. Реальне втілення її в життя потребують тривалої роботи з боку всіх суб'єктів соціального партнерства.

Важлива роль на шляху реального становлення соціально зорієнтованої економіки належить, безумовно, державі. Вона має сконцентрувати свої зусилля на пошук шляхів розв'язання тих конфліктів і протиріч, які накопичилися у соціально-трудовій сфері, щоб досягнути зростання якості та рівня життя українського народу.

За офіційними даними Держкомстату, кількість громадян, чий дохід не покриває прожиткового мінімуму, поступово скорочується, проте їх, як і раніше, залишається дуже багато. Частка населення, що отримує заробітну плату меншу за прожитковий мінімум, станом на червень 2008 року складає 13 %, (у 2007 році - 25,5 %), а 5,2 % робітників мають заробітну плату меншу рівня мінімальної, і лише 31,6 % населення отримують заробітну плату понад 2 тис. гривень [3].

Проблема поляризації українського суспільства найсильніше виявляється в зростанні доходів від власності та підприємницької діяльності, нерівності видатків на заощадження й придбання нерухомості й навіть нерівності видатків на покупку непродовольчих товарів і оплату послуг. За загальними оцінками дослідників, у руках заможних українців акумульовано приблизно 85 % всіх заощаджень у банківській системі, 57 % грошових доходів, 92 % доходів від власності й 96 % видатків на покупку валюти.

При цьому, за даними моніторингу бідності 2008 року, 28,2 % населення України належать до категорії бідних, а 15 % - до жебраків. Причому бідність продовжує бути поширеним явищем саме серед населення, що працює. За даними звіту Світового банку «Бідність в Україні», в 2007 році бідних людей в країні стало більше на 1,7 %. За показником ВВП на душу населення (дані Світового банку 2008 року - 6,92 тис. дол.) Україна - на третьому місці серед найбідніших країн Європи та випереджає лише Молдову й Албанію [1].

Проблема несправедливої нерівності доходів в Україні полягає в тому, що еліти забезпечують собі доходи, які багаторазово перевищують валовий внутрішній продукт на душу населення. Причому, чим нижчим є рівень продуктивності регіональної економіки і, відповідно, нижчим рівень життя населення регіону, тим сильніше проявляються контрасти.

Аналіз динаміки загальної суми заборгованості із виплати заробітної плати працівникам за останні роки свідчить те, що впродовж 2008 - 2009рр. заборгованість по заробітній платі зростає на 56% (на 520 млн. грн., що зумовлено економічною кризою в Україні) (рис. 1).

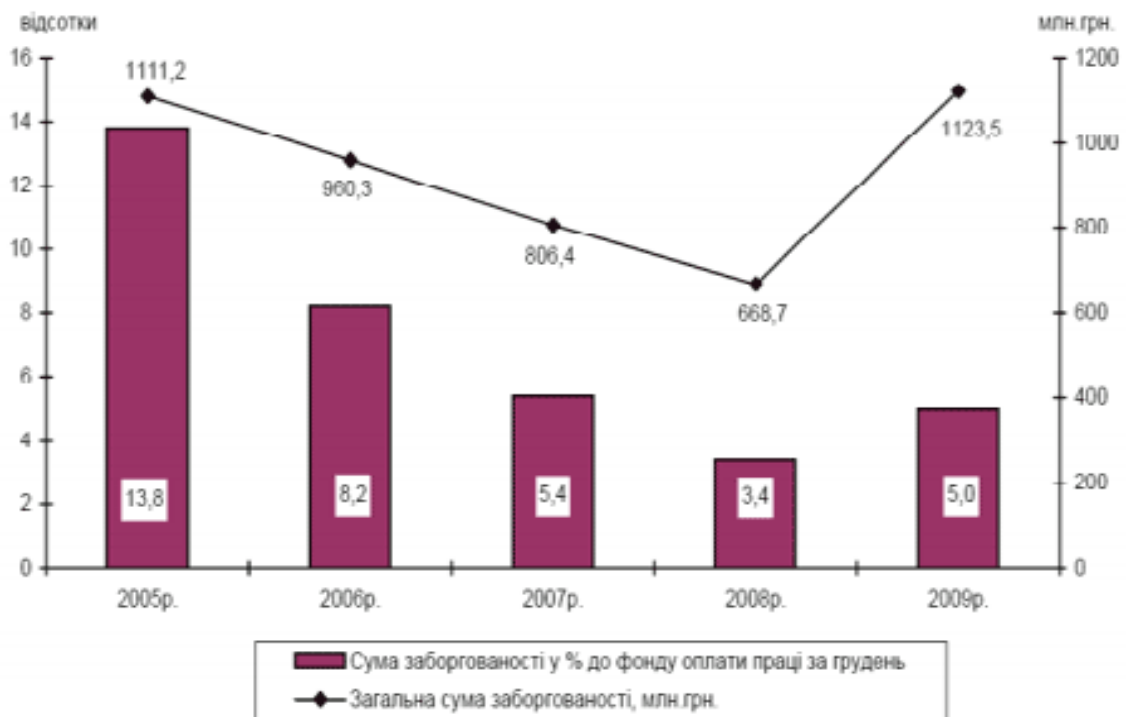


Рис.1 Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати станом на 01 січня відповідного року. [1]

Станом на грудень 2009 року заборгованість по заробітній платі в Україні склала більше 1 млрд. грн., щомісячне зростання заборгованості по зарплаті прогнозується у розмірі більше 200 млн. грн. в місяць.

Кількість працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не виплачено заробітну плату, на 1 лютого 2009 року становила 532,5 тис. осіб, або 5 % від загальної кількості штатних працівників, зайнятих в економіці. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 1901 грн.

Вищенаведене свідчить про те, що порушення чинного законодавства з виплати заробітної плати тривають можуть стати загрозою соціальній безпеці.

Тому, одним з найважливіших напрямків створення інституту соціального партнерства у сфері праці, повинна стати радикальна реформа оплати праці мотиваційного змісту. Зазначимо, що обидва ці процеси тісно взаємопов'язані, тобто, реформування оплати праці має бути підтримано інститутом соціального партнерства, так само як і становлення ефективного соціального партнерства має бути підтримано дієвою системою оплати праці. Зусилля держави повинні бути спрямовані на формування нової системи соціально-трудових відносин, побудованих на обліку взаємних інтересів суб'єктів цих відносин, а не на їх підпорядкуванні. Ця система повинна перетворитися на ринкову і соціальну за змістом та формою одночасно. Мотивація суб'єктів цих відносин дозволяє усвідомити спільність їх основних завдань та їх взаємну залежність один від одного. Саме вирішення цих завдань допоможе відновитись профспілкам і стати реальними і ефективними носіями інтересів працівників. На нашу думку, суб'єктами нових соціально-трудових відносин зі сторони найманих працівників можуть стати:

- знову створені профспілки, які виникли з незалежного робітничого руху, що не пов'язані з колишніми профспілками ні своїм походженням, ні старими традиціями;

- багатofункціональні суспільні рухи робітників ( робітничі ради і т.п.);

- різноманітні інститути громадянського суспільства, що виражають інтереси найманих працівників.

- Висновки. В умовах розвитку ринкової економіки зусилля профспілок повинні бути спрямовані на вирішення питань оплати праці. Особливої вагомості в умовах економічної кризи набувають заходи профспілок щодо подолання бідності населення в Україні. Доцільним буде профспілковим комітетам акцентувати увагу на своєчасній виплаті поточної заробітної плати у терміни, що визначені колективними договорами та погашення заборгованості із заробітної плати працівників виробничої сфери. Профспілки мають вести контроль за

чітким дотриманням норм чинного законодавства щодо розірвання контрактів з керівниками суб'єктів господарювання, які створюють умови для виникнення заборгованостей по заробітній платі.

Важливими також будуть заходи профспілок щодо забезпечення визначення тарифних ставок (окладів) працівників загальних професій та посад через закріплення системою колективних угод на галузевому та всеукраїнському рівнях (причому мінімальний розмір тарифних ставок (окладів) повинен бути рівні не нижче чим законодавчо встановлений щорічно розмір мінімальної заробітної плати з приближенням його до законодавчо встановленого рівня прожиткового мінімуму).

Доцільно визначити та встановити нові види доплат та надбавок до тарифних ставок та окладів працівників з метою поглиблення реформи оплати праці. Важливим завданням у реформуванні оплати праці активна участь профспілок у виробленні комплексу інституціональних заходів (правових, економічних, організаційних, мотиваційних), які були б спрямовані на підвищення ролі договірного регулювання оплати праці. Сторони соціального партнерства не повинні однобічно в односторонньому порядку приймати рішення щодо зміни затверджених та встановлення нових умов оплати праці працівників.

Профспілкам доцільно вимагати від законодавчої та виконавчої влади здійснення ефективного контролю за дотриманням законодавства про працю та охорону праці. Доцільно проводити постійний дійовий контроль органами державної інспекції праці спільно з правовою інспекцією профспілок суб'єктів господарювання по дотриманню гідного рівня правової підготовки колективних договорів та угод. Першочерговим завданням профспілкових комітетів на підприємствах є контроль за станом охорони праці на виробництві щодо зменшення виробничого травматизму та професійної захворюваності працюючих, впровадження необхідних заходів щодо поліпшення стану охорони праці на виробництві.

Отже, в Україні актуальними і надалі залишаються питання загального розміру заробітної плати, його співвідношення з величиною прожиткового мінімуму і вартістю відтворення робочої сили, затримки і невиплати заробітних плат, індексація її розмірів у зв'язку із зростанням цін на споживчі блага, зміна її питомої ваги в собівартості продукції і ВВП. Мотиваційна модель оплати праці автоматично включає в себе і ґрунтується на вирішенні накопичених у цій сфері протиріч і спрямована на вирішення наведених вище завдань. Проведений аналіз ролі профспілок у захисті інтересів найманих працівників показує, наскільки ця роль є суттєвою і, що, практично її замінити не може жоден інший суб'єкт господарювання. Однак, як свідчить світовий досвід, профспілки стають каталізатором соціальної рівноваги тільки тоді, коли ступінь охоплення найманих працівників членством в профспілках є високою, а самі профспілки добре організовані, сильні й впливові.

Література:

1. Моніторинг соціальної ситуації в Україні: аналіз та прогноз ( 2008 р.) та оперативний моніторинг ситуації у соціальній сфері в Україні станом на 1 січня 2009 року./ за ред. Ільчук Л.І. Режим доступу: [www.cpsr.org.ua](http://www.cpsr.org.ua).
2. Осовий Г.В. Соціальне управління і профспілковий рух / / Г. В. Осовий // Вісник Академії праці і соціальних відносин . – 2001. - №4.- С. 7-18.
3. Офіційний сайт державного комітету статистики / Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
4. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності/ Закон України (ост. Редакція від 02.09.2008) // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua> .
5. Моторна І.І. Основні напрями реформування соціально-трудова відносин в Україні/ Моторна І.І. // Економіка та підприємництво: [зб. наук. праць молодих учених та аспірантів]. – Вип. 11. – К. : КНЕУ, 2003. – С.172-179.