

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО – ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті досліджено особливості становлення соціального партнерства в Україні, окреслено його місце в системі соціально – трудових відносин та визначені заходи по його удосконаленню.

In the article the features of becoming of social partnership are considered in Ukraine, outlined his place in the system socially – labors relations and certain measures on his improvement.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціально-трудова відносина, працівник – роботодавець – держава.

Key words:

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Соціальне партнерство складає невід'ємну частину соціальної політики уряду і відіграє істотну роль у досягненні соціальної злагоди в суспільстві, сприяючи тим самим соціальній згоді і участі в житті суспільства всіх соціальних груп населення. На основі досягнення згоди і співробітництва соціальних партнерів (найманих працівників, роботодавців і держави) певною мірою можна забезпечити економічне зростання і соціальну справедливість.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Ставлячи за мету окреслення місця соціального партнерства в системі соціально – трудових відносин, передусім, на нашу думку, слід наголосити на тому, що вітчизняна наука ще немає достатніх теоретичних досліджень відносин у сфері праці, характерних для ринкового господарства. Це пояснюється, з одного боку, недостатньою увагою вчених до

даної проблеми, з іншого – нерозвинутістю самого соціального партнерства, яке лише формується. В той же час значний вклад у розробку проблем соціального партнерства та соціально – трудових відносин зробили О.Арсєєнко, В. Жуков, С. Злупко, О. Колот, В.Осовий, Ю.Привалов, С.Трубич, С.Українець. Водночас аналіз публікацій вказує на множину визначень поняття “соціальне партнерство”. Залишається поки недостатньо дослідженою низка питань, які стосуються з’ясування соціально-економічної природи соціального партнерства, тенденцій його формування і розвитку. Тому на основі теоретичних підходів до аналізу соціального партнерства, які містяться в наукових працях українських та російських учених, по новому трактується природа і основні тенденції його розвитку в сучасних умовах.

Мета статті. В роботі розглянуті основні характеристики соціального партнерства, окреслено його місце в системі соціально – трудових відносин, визначені основні напрямки інституціонального оформлення соціального партнерства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальне партнерство – необхідний елемент соціально – трудових відносин, важлива умова вирішення соціальних конфліктів між найманими працівниками і роботодавцями через співробітництво шляхом узгодження їх інтересів при посередництві держави. Це законодавчо оформленні тристоронні організаційно – і соціально – економічні угоди, угоди на макро-, мезо і мікрорівнях. Суб’єктами соціального партнерства виступають три провідні сили – роботодавці різних сфер діяльності, чії інтереси представляють утворені ними ж асоціації, наймані працівники, яких представляють профспілки і держава, яка є наймогутнішим суб’єктом партнерства і виступає в особі спеціально організованих органів для пошуку переходу від конфліктного суперництва до конфліктного співробітництва. Метою партнерства є забезпечення консенсусу і соціальної рівноваги у масштабах країни і досягнення конкретних угод на рівні галузей та окремих трудових колективів.

Основу цивілізованих відносин, які складаються між партнерами в умовах формування і розвитку ринку ринкових відносин повинні становити принципи, які розроблені Міжнародною Організацією Праці (МОП). До основних з них відносяться наступні.

Перший принцип: всезагальний і міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості.

Другий принцип: не надання в будь – якій країні працівникам людських умов праці є перепорою для інших країн, які бажають покращити становище працівників.

Третій принцип: Свобода слова і свобода об'єднань є необхідною умовою постійного прогресу.

Четвертий принцип: зубожіння в будь – якому місці є загрозою для всезагального добробуту.

П'ятий принцип: всі люди, незалежно від раси, віри і статі мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і гідності, стійкості в економіці.

Разом з тим слід відзначити, що від теоретичної констатації цих принципів до їх практичного впровадження у соціальну політику відстань велика. При цьому ступінь розвитку партнерства прямо пропорційна ступеню демократизації управління.

В трансформаційній економіці України соціальне партнерство між роботодавцями і найманими працівниками знаходиться на етапі виникнення і формування. Це означає, що для того, щоб окреслити координати, в яких формуються основні засади соціального партнерства, необхідно з'ясувати сутність поняття “соціальне партнерство” і чинники, що впливають на його формування.

Серед економістів не існує єдиної думки з приводу змісту соціального партнерства. Тому з'ясуємо передусім, що означає словосполучення “соціальне партнерство”. “Соціальне” пов'язане з процесами, що відбуваються в соціальній сфері, тобто в сфері людського розвитку. Таким чином,

“соціальний” означає “людський”. “Партнер” від французького “partenaire” означає компаньйон, товариш по спільній діяльності. Отже, відповідно до смислового значення поняття “соціальне партнерство” означає спільну діяльність суб’єктів соціально – трудових відносин, спрямовану на погодження інтересів і вирішення наявних проблем у соціально – трудовій сфері. Суть цих проблем така, що на ринку праці існує найманий працівник і роботодавець, які повинні домовитися між собою про умови купівлі – продажу здібностей до праці цивілізовано, за правилами і нормами, які захищають інтереси обох сторін, тобто на основі партнерських взаємовідносин. Реальний же хід становлення і розвитку соціального партнерства в країні свідчить, що інтереси учасників трудових відносин не завжди однакові, а часто і протилежні. Так, найманий працівник зацікавлений у високій заробітній платі, роботодавець – в максимально можливому прибутку, держава – у високих податках. Звідси випливає неминучість еволюції цих відносин, тобто після звільнення від менталітету панування – підкорення відбувається поворот від соціальної конфронтації до коопераційного мислення [4:65], що дає поштовх до розвитку системи діалогу і співробітництва роботодавців, найманих працівників і держави на всіх рівнях – підприємства, галузі та економічної системи в цілому. Подібна система співробітництва на сьогодні в Україні ще не склалася. Цьому сприяє нерозвинутість ринкових відносин, відсутність чіткості у визначенні статусу суб’єктів соціального партнерства, слабкість розвитку системи колективно - договірною регулювання трудових відносин.

Серед деструктивних чинників формування ефективної системи соціального партнерства науковці виділяють, насамперед [2: 50]:

- ослаблення авторитету держави як гаранта та захисника прав найманих працівників і роботодавців;
- відсутність дієвого механізму відповідальності соціальних партнерів за невиконання угод (усі форми договірних відносин не мають обов’язкової сили);

- незавершеність формування суб'єктів трудових відносин (відсутність сформованого прошарку власників, роботодавців);
- колективні договори заключають раніше галузевих, регіональних, генеральних угод;
- неузгодженість змісту галузевих угод із регіональними та колективними договорами;
- відсутність навиків ведення переговорів на різних рівнях вирішення соціально – трудових проблем суспільства.

Разом з тим, необхідно відмітити, що розвиток соціально – трудових відносин на принципах соціального партнерства не можливий без чіткого обґрунтування поняття “соціальне партнерство”.

Найчастіше під соціальним партнерством розуміють “систему правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур (заходів), які спрямовані на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади в регулюванні соціально – трудових відносин на національному, галузевому, регіональному, виробничому рівнях” [5: 289]. Дослідники стверджують, що гарантією ефективного функціонування механізму соціального партнерства є чітке визначення інтересів кожної з трьох основних соціальних сил суспільства, розумний розподіл ролей і відповідальності за визначення і реалізацію спільної соціально – економічної політики.

Не можна не погодитися з думкою тих вчених, які вважають, що соціальне партнерство – це впорядкована система економічних, організаційних і правових відносин, котрі складаються між урядом, підприємствами, профспілками, іншими асоціаціями працівників, а також сукупність застосовуваних ними форм і методів впливу на зайнятість з урахуванням ситуації, що склалася на ринку праці та економічних інтересів суб'єктів господарювання [3: 43].

Такий підхід до розуміння соціального партнерства дає змогу окреслити ті напрямки діяльності соціальних партнерів на всіх рівнях, які сприяли б

розробці основ принципово нової політики в сфері зайнятості населення і відповідної моделі зайнятості і розподілу доходів. Можна сказати, що соціальне партнерство надає і реальну можливість нейтралізувати вади командно – адміністративної системи в сфері трудових відносин і поміняти відносини “державна – працівник” на модель “працівник – роботодавець – держава”.

З цього видно, що соціальне партнерство базується на запереченні основної аксіоми неокласиків, які ототожнюють ідеальний соціальний механізм із вільно функціонуючою ринковою системою. Як показує досвід країн з розвинутою ринковою економікою, механізму соціального партнерства, повинні бути властиві такі основні риси:

1) пріоритет застосування мирних методів у вирішенні соціальних конфліктів між роботодавцями і найманими працівниками, що не виключає використання страйків і забастовок як крайнього заходу боротьби;

2) участь представників найманих працівників (профспілок) в управлінні виробництвом: раді підприємства, спостережній раді тощо;

3) широке використання соціальних виплат, які перевищують у багатьох країнах індивідуальні податки з найманих працівників.

Таким чином, соціальне партнерство – це певна форма соціально – трудових відносин, що відбивають зміст та баланс інтересів між роботодавцями, найманими працівниками та державою, за участю профспілок. *Серед основних елементів механізму його реалізації найчастіше називають* [6: 103-104]:

◆ погодження між партнерами на національному рівні розподілу доходів та напрямків соціально – економічної політики, розробку основних критеріїв і показників соціальної справедливості, згідно з якими не допускається надмірне, тобто не більше, ніж співвідношення 1:4 – майнове розшарування населення на бідних та багатих, і заходів із захисту інтересів суб’єктів соціально – трудових відносин;

◆ переговорний характер процесу врегулювання соціально – трудових конфліктів і зняття соціальної напруженості. Соціальне партнерство передбачає

ефективний зворотний зв'язок між керівництвом держави, роботодавцями і найманими працівниками, якого досягають з допомогою гласності й обов'язковості реакції уряду на критичні виступи громадськості, включаючи профспілки;

- ◆ наявність механізмів та інститутів, що слугують узгодженню інтересів соціальних партнерів на різних рівнях;

- ◆ участь найманих працівників в управлінні підприємствами;

- ◆ зниження рівня і пом'якшення гостроти соціальних конфліктів (у вигляді страйків і локаутів) посередництвом формальних методів примирення сторін соціального партнерства. Практика соціального діалогу говорить про те, що він повинен базуватися на розвиненій суспільній відповідальності суб'єктів соціального партнерства з приводу узгодження власних інтересів, що не суперечать суспільним.

Отже, механізм соціального партнерства є ефективним способом регулювання трудових відносин. Принципи соціального партнерства лежать в основі визначення таких питань, як формування політики в сфері працевлаштування (зайнятості, заробітної плати тощо), правового регулювання відносин між найманими працівниками і роботодавцями. Доцільно зауважити, що в Україні поки ще не відпрацьований механізм соціального партнерства. У нас відсутня тенденція до зростання справедливого обміну результатами праці різних соціальних груп. Важко також уявити, що у роботодавців і найманих працівників при узгодженні питань оплати праці, навіть при участі в цій процедурі держави, відбувається стикування інтересів. Така ситуація пояснюється ще й тим, що у Верховній Раді України тривалий час відхиляють прийняття нового Трудового Кодексу України та Закону України "Про соціальне партнерство", тобто тих законодавчо – правових документів, які становлять серцевину правової основи регулювання відносин соціального партнерства. Ці законодавчо – правові акти повинні створити законодавчу базу інституціонального оформлення конфліктного співробітництва – профспілок, об'єднань роботодавців – держави, забезпечити стійку соціальну рівновагу і

злагоду в масштабі всієї країни і сприяти досягненню конкретних угод в окремих галузях, фірмах, колективах на принципах узгодженості інтересів суб'єктів соціально – партнерських відносин і соціальної справедливості і відповідальності.

Окрім того слід запровадити ряд комплексних заходів по удосконаленню системи соціального партнерства в напрямі забезпечення соціальних гарантій зайнятості. Серед них, відповідно до запропонованого науковцями підходу, виділяються:

- ✓ розробка правового механізму удосконалення організаційно – економічних форм соціального партнерства на базі узгоджених дій усіх суб'єктів трудових відносин;
- ✓ сприяння посиленню координованості дій представницьких органів роботодавців, найманих працівників, державної влади, місцевого самоврядування шляхом укладання договорів на основі тристоронніх комісій;
- ✓ удосконалення нормативно – правових засад забезпечення участі представників об'єднань роботодавців та найманих працівників у розробці законодавчих актів та прийнятті нормативних документів у сфері праці.

Література:

1. Арсеенко А. Социально-экономический механизм регулирования трудовых отношений. – К.: Наукова думка, 1992.

2. Жуков В.І., Осовий Г.В., Привалов Ю.О. Проблеми колективно – договірною регулювання трудових відносин в Україні. Монографія. – К.: Ін-т соціології НАНУ, 1999.

3. Злупко С., Пітюрич М., Злупко Т. Макро– і мікроуправління зайнятістю в контексті української економічної перспективи // Соціально – економічні проблеми управління розвитком регіону в умовах трансформації економіки. – Львів, 1994.

4. Ольсевич Ю. Социальное партнерство в России: имеются ли предпосылки? // Вопросы экономики.– 1994. – № 5.

5. Основи економічної теорії: Підручник / За ред. А.А. Чухна. – К.: Вища школа, 2001.

6. Сіденко С. Соціальний вимір ринкової економіки. – К.: Видавн. Центр “Київський університет”, 1998.

7. Українець С. Соціальне партнерство в Україні: аспекти праці. – 1998. – №2.