УДК 331.107.5

А. О. КУРТАКОВА

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО: ОБ'ЄКТИВНІ ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Наукові праці МАУП, 2010, вип. 2(25), с. 219–224

Розглянуто поняття соціального партнерства як особливого інституту соціальної правової держави, зміст і роль в узгодженні інтересів працівників, роботодавців і влади на користь усього суспільства, проаналізовано сучасний стан соціального партнерства в Україні, причини і проблеми довготривалого розвитку соціального партнерства, що гальмують формування ринкових соціально-трудових відносин, викладено основні шляхи його вдосконалення.

У соціально-економічних відносинах формуються різноманітні інтереси (інтереси найманої праці, інтереси капіталу та інтереси суспільства), які за своїм змістом можуть не збігатись або ж бути протилежними та внутрішньо суперечливими. Тому існує потреба їх вирішення шляхом застосування найконструктивніших методів взаємодії та співпраці профспілок, роботодавців і урядових структур. Одним із найефективніших чинників врегулювання соціальних суперечностей вважається соціальне партнерство. Його можна визначити як систему відносин між роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями та найманими працівниками, профспілковими організаціями та їх об'єднаннями й органами виконавчої влади, що складаються у процесі співробітництва, пошуку компромісів і підготовки ними узгоджених рішень з питань соціально-трудових відносин.

Оскільки в умовах економічної кризи в суспільстві спостерігається соціальна напруженість, то, зрозуміло, що основним завданням соціального партнерства є забезпечення соціального миру в суспільстві. З цього випливає і його мета:

- зниження гостроти соціальних конфліктів, сприяння погодженню інтересів роботодавців і найманих працівників;
- забезпечення активної ролі держави в переговорному процесі з питань встановлення умов праці;
- забезпечення взаємної зацікавленості найманих працівників і роботодавців у поліпшенні економічного становища і сприяння взаєморозумінню між ними;
- забезпечення належних умов праці і житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організаційного оздоровлення і відпочинку працівників.

Теоретичні основи соціального партнерства розроблялися багатьма вченими. В основу їхніх поглядів покладені взаємовідносини між основними класами суспільних систем.

У науковій літературі розглядається два шляхи вирішення соціальних конфліктів: по-перше, знищення приватної власності на засоби виробництва і державне управління підприємствами; по-друге, погодження інтересів власників і найманих робітників.

Школи та представники, які вивчали соціальне партнерство:

Марксистська школа стверджувала, що між капіталістами і робітниками існують непримиренні інтереси і розв'язати їх можна революційним шляхом, тобто шляхом зміни суспільного ладу.

У роботах авторів таких політичних орієнтацій, як соціалісти, ліберали та ін., стверджується про можливість щодо погодження класових інтересів.

Класична школа внесла вклад у розвиток ідеї і практику суспільного партнерства. Представники класичної школи економічної науки Ш. Фур'є (1772–1837), А. Сен-Сімон (1760–1825), Р. Оуен (1771–1858). Так, Ш. Фур'є писав про необхідність

© А. О. Куртакова, 2010

конструктивного співробітництва між працею і капіталом. А Джон Стюарт Міль (1806–1873) зазначив, що відносини між хазяями і працівниками поступово витіснятимуться відносинами партнерства в одній із двох форм: у деяких випадках виникне об'єднання працівників з капіталістами, в інших — об'єднання працівників між собою.

Відомий економіст А. Маршал (1842–1924) займався проблемами співробітництва між працею і капіталом. Він писав, що "співробітництво між капіталом і працею таке ж обов'язкове, як і співробітництво між прядильниками і ткачами".

Значний вклад у теорію і практику соціального партнерства внесений німецькими економістами Вільгельмом Репке (1899–1966), Альфредом Мюллером-Армаком (1901–1978) і Людвігом Ерхардом (1897–1977). Вони розробили концепцію соціального ринкового господарства, яка базується на поєднанні конкуренції, економічної свободи підприємств і активної політики держави в перерозподілі доходів та організації соціальної сфери.

Отже, соціальне партнерство — це особлива система відносин, що виникає між найманими робітниками і роботодавцями за посередницької ролі держави щодо погодження економічних інтересів у соціально-трудовій сфері та врегулювання соціально-трудових конфліктів. Існуючу систему соціального партнерства називають "трипартизмом", оскільки в регулюванні соціально-трудових відносин беруть участь три сторони: організації, які представляють інтереси найманих робітників, об'єднання роботодавців і держава.

Слід наголосити, що вагомою ланкою у розвитку соціального партнерства було створення у 1919 р. Міжнародної організації праці (МОП) з метою встановлення і збереження соціального миру і регулювання соціально-трудових відносин та захисту прав людини.

МОП — організація з трьохстороннім представництвом. Кожна країна представлена урядом, працівниками і підприємцями. За роки свого існування МОП накопичила практичний досвід розвитку переговорного процесу і регулювання виникаючих соціально-трудових проблем і конфліктів на основі трьохсторонніх переговорів і угод.

Відомо, що МОП внесла значний теоретичний вклад у розробку питання щодо соціального партнерства. Її розробки викладені в основних документах: деклараціях, конвенціях і рекомендаціях.

Слід наголосити на тому, що МОП розробила принципи цивілізованих відносин між партнерами. Найважливішими з них є:

- свобода слова та свобода об'єднання — необхідна умова постійного прогресу суспільства;
- злиденність у будь-якому місці — загроза для населення;
- загальний і міцний мир може бути лише на основі соціальної справедливості;
- ненадання в якій-небудь країні працівникам людських умов праці є перешкодою для інших країн, які бажають поліпшити становище трудящих;
- всі люди, незалежно від раси, віросповідання і статі, мають право на матеріальне благополуччя і духовний розвиток в умовах свободи і демократії, сталості економіки і рівних можливостей.

МОП розробила 10 програмних завдань, серед них:

- повна зайнятість і підвищення життєвого рівня;
- зайнятість працюючих на роботах, де вони можуть отримати задоволення і проявити свою майстерність;
- гарантія навчання і переміщення працівників, включаючи міграцію;
- можливість справедливого розподілу і оплати праці;
- право на колективні переговори;
- розширення систем соціального забезпечення;
- забезпечення охорони праці;
- захист добробуту дітей і матерів;
- забезпечення необхідного споживання та існування;
- створення рівних можливостей у галузі загальної і професійної освіти.

МОП розробила близько двадцяти конвенцій і рекомендацій, які дали можливість багатьом країнам розробити свій механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин. Серед них:

- Конвенція № 98 (1949 р.) про права на організацію і ведення колективних переговорів.
- Рекомендація № 92 (1951 р.) про добровільне примирення і арбітраж.
- Рекомендація № 113 (1960 р.) про консультації у галузевому і національному масштабі.
- Конвенція МОП № 144 про тристоронні консультації.
- Рекомендація № 152 (1976 р.) про тристоронні консультації.

- Конвенція № 154 (1981 р.) про колективні переговори.
- Рекомендація № 163 (1981 р.) про колективні переговори та ін.

Таким чином, МОП розробляє теоретичні і практичні основи формування і регулювання соціально-трудових відносин на міжнародному рівні.

Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи у більшості країн Заходу розпочався на початку 60–70-х років XX ст. Окремі норми колективно-договірної системи було внесено до датського Цивільного кодексу в 1907 р., швейцарського Кодексу зобов'язань у 1911 р. У подальшому, із процесом виділення норм трудового права в окрему галузь права (законодавства), набуло поширення прийняття спеціальних законодавчих актів з колективно-договірного регулювання трудових відносин. У Норвегії такий акт прийнято у 1915 р., Німеччині — у 1918 р., Фінляндії — у 1924 р. У 1948 р. Міжнародна Організація Праці прийняла Конвенцію № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію, у 1949 р. — Конвенцію № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, Рекомендації № 91 про колективні договори (1951), № 94 — про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства (1952), № 113 — про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих (1960), Конвенцію № 154 про сприяння колективним переговорам (1981). Україна ратифікувала у різні роки зазначені міжнародно-правові акти, таким чином, вони входять до системи національного законодавства і є обов'язковими до виконання.

У країнах з розвиненою ринковою економікою ідеологія соціального партнерства глибоко проникла в соціально-трудові відносини, хоча його моделі в різних країнах відрізняються організаційно-правовим механізмом [3].

На сьогодні відомі дві моделі соціального партнерства — трипартизм і біпартизм. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих. Держава може виступати в такій соціальній моделі в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів. Найбільш поширений трипартизм — тристороння співпраця — у Франції, ФРН, Швеції, Австрії, при якому держава відіграє активну роль щодо соціального партнера [13; 14].

У країнах Центральної та Східної Європи з кінця 80-х років спостерігається докорінне оновлення трудового законодавства. Першими результатами цієї роботи були: Закон про страйки, зміни в законодавстві щодо профспілок (1991 р.) та поправки до Трудового кодексу (1992 р.) в Угорщині; Закон про колективні переговори (1990 р.) в колишній Чехословаччині; Закон про профспілки та вирішення трудових конфліктів (1991 р.) в Польщі; румунські закони про колективні договори, трудові конфлікти та профспілки (1991 р.); поправки до Трудового кодексу в Болгарії (1993 р.). Уже деякі з цих змін були предметом тристоронніх консультацій. У літературі вже відзначалось, що в посттоталітарних державах, у тому числі і в Україні, впровадження соціального партнерства відбувається "зверху", а не "знизу", за вирішальної ролі держави [7].

Склалися і конкретно-історичні умови до затвердження колективно-договірної форми регулювання соціально-трудових відносин. Це — економічні наслідки Першої і Другої світових війн, світова економічна криза 1929–1933 рр., "холодна війна" та посилення соціально-політичного антагонізму класів і соціальних груп після Другої світової війни на тлі успіхів радянської системи в галузі розв'язання соціальних проблем. Усі ці фактори сукупно і склали основу виникнення соціального партнерства.

Підґрунтям зародження системи соціального партнерства в Україні стали:

- Кодекс законів про працю України (1971 р.).
- Господарський кодекс України (2003 р.).
- Декрет Кабінету Міністрів України "Про оплату праці" (1992 р.).
- Указ Президента України "Про національну раду соціального партнерства" (1993 р.).

Закони України:

- "Про охорону праці" (1992 р.).
- "Про колективні договори і угоди" (1993 р.).
- "Про оплату праці" (1995 р.).

Подальшим розвитком законодавчого забезпечення регулювання соціально-трудових відносин в Україні стало прийняття законів:

- "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (1998 р.).
- "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності" (1999 р.).
- "Про організації роботодавців"(2001 р.).

За сприяння сторін соціального партнерства Верховною Радою України було ухвалено закони, які передбачають перехід до управління зазначеними видами страхування на тристоронній основі: держава–роботодавці–профспілки [12]:

- "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності".
- "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття".
- "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням".

Верховною Радою України у травні 2001 р. прийнято Закон України № 2436-III "Про організації роботодавців". Цей закон визначає такі організаційні форми організацій роботодавців: місцеві, обласні, республіканські, всеукраїнські. Практика закріплення прав роботодавців окремим законом характерна для міжнародного досвіду, а також витікає із зобов'язань України як члена МОП. Україною ратифіковано вже 58 конвенцій МОП.

Триває робота з підготовки законопроекту "Про соціальне партнерство". Деякі з ратифікованих Україною конвенції і рекомендації МОП спеціально розроблені для сприяння поширенню соціально-договірного процесу, а саме:

- конвенція № 87 "Про свободу об'єднань й захист прав об'єднуватися в профспілки" (1950 р.);
- конвенція № 98 "Про право на організацію і проведення колективних переговорів" (1949 р.);
- конвенція № 135 "Про представників працівників" (1971 р.);
- конвенція № 154 "Про проведення колективних переговорів" (1981 р.);
- конвенція № 173 "Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця" (1992 р.) [17].

На сьогодні в Україні найбільшою організацією роботодавців є Федерація роботодавців (ФРУ), яка є єдиною структурою, що має членські організації в усіх регіонах країни. Усього ж в структуру ФРУ входять понад 5000 підприємств, об'єднані довкола 500 регіональних і галузевих організацій працедавців. ФРУ має зв'язки і за кордоном, оскільки є членом Міжнародної організації роботодавців (МОР), в яку входять об'єднання працедавців 115 країн світу. МОР координує позиції роботодавців, які беруть участь у роботі генеральних конференцій МОП, у тому числі при розгляді питань про представництво національних об'єднань працедавців у керівних органах МОП. 5 квітня 2008 р. ФРУ, уряд і профспілки підписали Генеральну угоду на 2008–2009 рр., в рамках якої сторони взяли на себе близько 250 обопільних зобов'язань у сфері соціально-економічної політики, в тому числі розробку проектів законодавчих актів та інших нормативних документів, які стосуються сфери економічних і соціально-трудових відносин [6; 16].

Ще однією важливою складовою системи соціального партнерства України є профспілки. Виробничі профспілки були поширені в Україні ще до революції 1917 р. і в перші роки після неї, а також у СРСР до 1989–1991 рр.

Нині в Україні існує низка як традиційних, старих за походженням профспілок, більшість яких об'єднує Федерація профспілок України, так і різноманітних "нових" профспілок: вільних підприємців, фермерів, молодіжних, жіночих тощо [15].

Упродовж 2004 р. Міністерством юстиції України було зареєстровано 5 всеукраїнських профспілок та 1 профспілкове об'єднання, після чого на 1 січня 2005 р. їх кількість в Україні становила 106. Більшість всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, зареєстрованих у країні впродовж 13 років незалежності, діють у дещо обмеженій кількості сфер. Переважно це транспортна галузь, паливно-енергетичний, агропромисловий комплекси та сфера підприємництва. Зокрема, 8 професійних спілок об'єднують працівників транспортної галузі, 8 — паливно-енергетичного комплексу, 7 — підприємців малого та середнього бізнесу, 5 — авіаційної галузі, 5 — водного господарства, 4 — машинобудування, 3 — агропромислового комплексу. В Україні також зареєстровано 12 об'єднань професійних спілок — конгресів, ліг, федерацій тощо [18].

Довгостроковими цілями діяльності профспілок є забезпечення повної зайнятості; поліпшення умов праці; стабільне зростання заробітної плати; стабільність угод між роботодавцями і найманими працівниками, з подальшим вдосконаленням їх змісту. Їх реалізація потребує приділення додаткової уваги керівними органами профспілкових організацій таким напрямам: дослідження нормативної бази щодо вирішення поточних завдань; наближення цілей профспілкових організацій до вирішення питань, які турбують її членів на різ-

них рівнях; постійне вивчення потреб членів профспілкових організацій; збільшення чисельності членів профспілкових організацій; контроль за дотриманням колективних угод; підвищення якості професійного навчання членів профспілок тощо.

Підбиваючи підсумки, можна зазначити:

1. Соціальне партнерство — це особлива система відносин, що виникають між найманими робітниками і роботодавцями за посередницької ролі держави, погодження економічних інтересів у соціально-трудовій сфері та врегулювання соціально-трудових конфліктів.
2. Великий вклад у теорію і практику соціального партнерства внесли представники марксистської та класичної школи, а також німецькі економісти.
3. Було створено Міжнародну організацію праці (МОП) у 1919 р. з метою встановлення і збереження соціального миру і регулювання соціально-трудових відносин, захисту прав людини.
4. Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості країн Заходу розпочався на початку 60–70-х років XX ст.
5. Підґрунтям зародження системи соціального партнерства в Україні стали: Кодекс законів про працю (1971 р.), Декрет Кабінету Міністрів України "Про оплату праці" (1992 р.), Указ Президента України "Про національну раду соціального партнерства" (1993 р.)
6. В Україні досі триває робота з підготовки законопроекту "Про соціальне партнерство".
7. На сьогодні в Україні найбільшою організацією роботодавців є Федерація роботодавців.
8. Ще однією важливою складовою системи соціального партнерства України є профспілки.
9. В Україні до цього часу не прийнято новий Трудовий кодекс, тоді як в Російській Федерації він діє з 2001 р.

Для подальшого вдосконалення системи соціального партнерства в Україні доцільним є:

- прийняття нового Трудового кодексу;
- залучення до системи партнерських відносин соціальних груп і прошарків, які в неї ще не включені;
- реформування законодавчих і нормативних актів з питань соціального партнерства і соціально-трудових відносин, з метою приведення їх у відповідність із нормами міжнародного права;
- прискорення ухвалення законодавчих актів, які безпосередньо стосуються системи соціального партнерства та її складових;
- проведення додаткових заходів з боку держави щодо мотивації роботодавців до участі в соціальному діалозі;
- проведення заходів із підвищення поінформованості широких мас суспільства про соціальне партнерство;
- відновлення різноманітних форм участі робітників в управлінні підприємствами — рад трудових колективів, виробничих рад, груп якості тощо;
- формування суспільної свідомості щодо рівності обох партнерів — підприємця і робітника;
- створити відповідні умови для поліпшення роботи профспілок.

Література

1. *Конституція* України, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // ВВР України від 23.07.1996 р. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. *Господарський* кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV // ВВР України від 02.05.2003 р. — 2003. — № 18. — Ст. 144.
3. *Зарубіжний* досвід соціального партнерства // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 1. — С. 38–43.
4. *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право. — М.: Дело, 1999. — 253 с.
5. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. — К.: КНЕУ, 2005. — 230 с.
6. *Лазарев В.* Необходимость институализации работодателей // Человек и труд. — 2001. — № 4. — С. 66–68.
7. *Ляшенко Т.* Соціальне партнерство: шлях до ринкової держави // Юрид. вісн. — 1999. — № 18. — 6–12 травня.
8. *Маршалл А.* Принципы экономической нации. — М.: Прогресс, 1993. — 360 с.
9. *Миль Дж.* Основы политической экономии. — М.: Недра, 1980. — Т. 3. — 300 с.
10. *Петюх В. М.* Ринок праці: Навч. посіб. — К.: Вид-во КНЕУ, 1999. — 287 с.
11. *Понизов В.* РТК — базовый институт отечественной системы социального партнерства, функционирующий в интересах человека труда // Человек и труд. — 2008. — № 2. — С. 4–8.
12. *Прощаков В.* Як зміцнити соціальне партнерство // Праця і зарплата. — 2003. — № 48. — С. 4–5.
13. *Семигин Г. Ю.* Социальное партнерство в современном мире. — М., 1996. — 208 с.
14. *Соціальне* партнерство: яким йому бути? // Голос України. — 1996. — 6 трав.

15. *Цвих В.* Профспілки. Від "школи комунізму" до соціального партнерства // Віче. — 2002. — № 1. — С. 34–38.

16. *Шилко С.* Федерация работодателей не даст власти расслабиться. —http:// www.jobsmarket.ru/

17. *Офіційний* сайт Національної служби посередництва і примирення. — http://www.nspp.gov.ua

18. *Офіційний* сайт Міністерства юстиції України. — http://www.minjust.gov.ua

Проаналізовано феномен соціального партнерства як дієвої системи регулювання соціально-трудових відносин, яка постала внаслідок еволюції суспільства індустріально розвинених держав та в результаті якої непримиримі класові протистояння трансформуються у протиріччя та конфлікти значно нижчого рівня, що вирішуються профспілковими організаціями і об'єднаннями роботодавців за умови контролю держави. Окремо акцентується увага стосовно становлення та розвитку соціального партнерства в Україні.

Проанализировано феномен социального партнерства как действенной системы регулирования социально-трудовых отношений, которая возникла в результате эволюции общества индустриально развитых государств, вследствие чего непримиримые классовые противостояния трансформируются в противоречия и конфликты более низкого уровня, которые можно решить с помощью профсоюзных организаций и объединений работодателей при условии контроля государства. Отдельно акцентируется внимание относительно становления и развития социального партнерства в Украине.

The article examines the social partnership as a effi cient regulating system of social–working relations, emerging as a result of social evolution in industrial countries. Under its infl uence the uncompromising class oppositions transformed into law–intensity confl icts and can be resolved by trade unions under the condition of state's control. The author emphasise the process of formation and development of social partnership in Ukraine.

Надійшла 30 квітня 2010 р.