

УДК 331.105.6

О.Ю. Ситник, асп.

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку

У статті досліджується роль і місце системи соціального партнерства в умовах функціонування вітчизняної економіки, особливості становлення і тенденції розвитку соціального партнерства в Україні **колективна угода, соціальна відповідальність, соціальне партнерство, трипартизм**

В умовах становлення економіки знань, конкурентоспроможність країни на світовому ринку визначається передусім станом розвитку людського капіталу. Знання і інформація, поряд з іншими факторами виробництва, стають ключовими економічними ресурсами. Саме кваліфіковані кадри є носієм такого ресурсу, як знання, якість і обсяг якого визначає рівень конкурентоспроможності персоналу, що в свою чергу впливає на рівень конкурентоспроможності підприємства. Отже, необхідним є не тільки накопичення відповідного обсягу знань, а й постійна підтримка відповідної їх якості. Це досягається впровадженням системи безперервного навчання і підвищення кваліфікації найманих працівників на виробництві.

В умовах вищенаведених тенденцій розвитку світової економіки значного поширення набувала концепція соціальної відповідальності бізнесу. Функціонування підприємств в межах даної концепції виділяє наступні аспекти соціальної відповідальності: внутрішнє робоче середовище, оточуюче середовище, суспільство, ринок. Значну увагу підприємства приділяють внутрішнім соціальним програмам, які спрямовані на найманих працівників підприємства і включають в себе: відповідальність керівництва підприємства, розвиток взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями, участь найманих працівників в управлінні підприємством, можливості навчання і розвитку персоналу тощо.

Саме налагодження функціонування системи соціального партнерства в Україні є запорукою підтримки відповідного рівня конкурентоспроможності найманих працівників і налагодження соціального діалогу в суспільстві. Так, актуальним на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки є вивчення особливостей становлення соціального партнерства в Україні, виявлення недоліків функціонування і розробка напрямів подальшого його вдосконалення.

Питанням соціального партнерства багато уваги приділяється у наукових працях вітчизняних і іноземних вчених, а саме: Баккаро Л., Борисов В., Лібнер С., Одонолл Р., Сімоні М., Фолкнер Г., Грішнова О., Колот А., Новіков В., Осовий Г. [1, 2, 3].

Водночас, недостатньо вивченими залишаються проблеми функціонування системи соціального партнерства, її значення і особливостей розвитку в Україні.

Метою статті є дослідження особливостей становлення і сучасних тенденцій розвитку соціального партнерства в Україні.

Термін “соціальне партнерство” з'явився вперше в промислово розвинених країнах Заходу в кінці XIX ст., в умовах зародження виробничої демократії. Після Другої світової війни в трудовому законодавстві країн Заходу почала все більше закріплюватися поступка роботодавців найманим працівникам, у вигляді надання останнім права на співучасть в управлінні виробництвом. У окремих країнах Заходу з'явилися спільні робочі ради на виробництві, функціонування яких було законодавчо

закріплене. Так, за законом Федеративної Республіки Німеччини «Про виробничі ради» 1949 року такі ради утворюються і діють на паритетних засадах, з представників роботодавців і найманих працівників. Ці ради почали називатися органами соціального партнерства. Намагання подолати протиріччя між працею і капіталом сприяли створенню спеціальних організацій, однією з яких стала в 1919 р. Міжнародна організація праці (МОП).

Одним з головних факторів виникнення соціального партнерства стала науково-технічна революція, в результаті якої підвищилися вимоги до якості робочої сили, з'явилася потреба в гуманізації відносин між найманими працівниками і роботодавцями. Сьогодні найдієвіші системи соціального партнерства функціонують в багатьох європейських країнах, а саме: Ірландія, Австрія, Бельгія, Швеція, Німеччина, Франція тощо.

Колот А. в найзагальнішому трактуванні визначає соціальне партнерство як систему відносин у соціально-трудовій сфері, яка спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців. Російський вчений Борисов В. трактує соціальне партнерство як систему інститутів, механізмів і процедур, покликаних підтримувати баланс інтересів сторін, що беруть участь в переговорах про оплату і умови праці (роботодавців й найманих працівників) сприяти досягненню взаємоприйняттого для них компромісу заради реалізації як корпоративних, так і загальносоціальних цілей [2,1].

Про значний досвід, накопичений розвиненими країнами, в площині соціального партнерства свідчить різноманіття його моделей, обумовлене національними й регіональними особливостями кожної з країн. МОП у своїх документах притримується позиції, що єдиної моделі соціального партнерства, яка була б придатна для всіх країн не існує. В найзагальнішому вигляді сформовані моделі соціального партнерства можна розділити на наступні: "американська", яка ґрунтується на широкій участі найманих працівників у власності підприємства; "німецька" - що базується на залученні найманих працівників в управління виробництвом через спеціально створені органи, на тарифній автономії; "скандинавська", яка полягає в залученні персоналу в розподіл результатів виробництва [4].

Українську модель соціального партнерства характеризують риси класичного трипартизму, тобто регулювання трудових і пов'язаних з ними економічних і політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці представників найманих працівників, роботодавців і держави. Враховуючи схильність нашої країни до патерналістських відносин, можна прогнозувати й подальшу вагому участь держави як дієвого соціального партнера.

Елементи системи соціального партнерства використовувались ще за радянських часів, такі як підписання колективних угод, існування профспілкових організацій тощо. Але українська модель соціального партнерства почала формуватися лише з переходом країни до ринкової економіки.

До основних принципів соціального партнерства відносять: дотримання норм законодавства; повноважність представників сторін; рівноправ'я сторін в свободі вибору і обговоренні питань, які складають вміст колективних договорів і відносин; добровільність сторін в прийнятті на себе зобов'язань; систематичність контролю і відповідальність за виконання зобов'язань.

Підґрунтям зародження системи соціального партнерства в Україні стали Кодекс законів про працю, Декрет Кабінету міністрів "Про оплату праці" (1992 р.), Указ Президента "Про національну раду соціального партнерства" (1993 р.), закони "Про підприємництва" (1991 р.), "Про охорону праці" (1992 р.), "Про колективні договори і угоди" (1993 р.), "Про оплату праці" (1995 р.). Подальшим розвитком законодавчого

забезпечення регулювання соціально-трудова відносин 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 “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”, котрі передбачають перехід до управління цими видами страхування на тристоронній основі: держава-роботодавці-профспілки [6].

Верховною Радою України в травні 2001 року прийнято Закону України N 2436-III «Про організації роботодавців», цей закон визначає наступні 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 поширення 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.) тощо [9].

Рівні соціального партнерства поділяються на міжнародний, національний, галузевий, регіональний, виробничий. До суб’єктів соціального партнерства належать представники уряду, представники роботодавців і найманих працівників тощо.

На сьогодні в Україні найбільшою організацією роботодавців є Федерація роботодавців (ФРУ), яка є єдиною структурою, що має членські організації у всіх регіонах країни. Всього 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 Міжнародній організації Роботодавців (МОР), в яку входять об’єднання працедавців 115 країн світу. МОР координує позиції роботодавців, які беруть участь в роботі генеральних конференцій МОП, у тому числі при розгляді питань про представництво національних об’єднань працедавців в керівних органах МОП. 5 квітня 2008 року ФРУ, уряд і профспілки підписали Генеральну угоду на 2008-2009 рр., в рамках якої сторони узяли на себе близько 250 взаємних зобов’язань в області соціально-економічної політики у тому числі розробки проектів законодавчих актів і інших нормативних документів, які стосуються сфери економічних і соціально-трудова відносин [3,8].

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 в 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 [7].

Протягом 2004 року Міністерством юстиції України було зареєстровано 5 всеукраїнських профспілок та 1 профспілкове об'єднання, після чого, станом на 1 січня 2005 року, їх кількість в Україні склала 106. Більшість всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, зареєстрованих в країні протягом 13 років незалежності, діють в порівняно 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 [10].

Довгостроковими цілями діяльності профспілок є забезпечення повної зайнятості; покращення умов праці; стабільне зростання заробітної плати; стабільність угод між роботодавцями й найманими працівниками, подальше вдосконалення їх змісту. Їх реалізація потребує приділення додаткової уваги керівними органами профспілкових організацій наступним напрямом: дослідження нормативної бази щодо вирішення поточних задач; наближення цілей профспілкових організації до вирішення питань, які турбують її членів на різних рівнях; постійне вивчення потреб членів профспілкових організації; збільшення чисельності членів профспілкових організацій; контролю за дотриманням колективних угод; підвищення якості професійної навчання членів профспілок тощо.

Основним засобом соціального партнерства є колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин, яке реалізується через систему угод на федеральному, галузевому, територіальному, професійному рівнях, а також за допомогою укладання колективних договорів на підприємствах, в організаціях і установах. Зміст колективних угод не охоплює всі важливі сторони соціально-трудових відносин, у зв'язку з чим не забезпечується достатній соціальних захист, не здійснюється належна підтримка і збереження знань і навичок найманих працівників.

Необхідним є додаткове, більш конкретизоване прописування змісту угод, особливо стосовно постійного підвищення кваліфікації працівників і додаткових соціальних гарантій.

Крім того, до процесу колективно-договірного регулювання залучається недостатня кількість найманих працівників (рис. 1) [5].

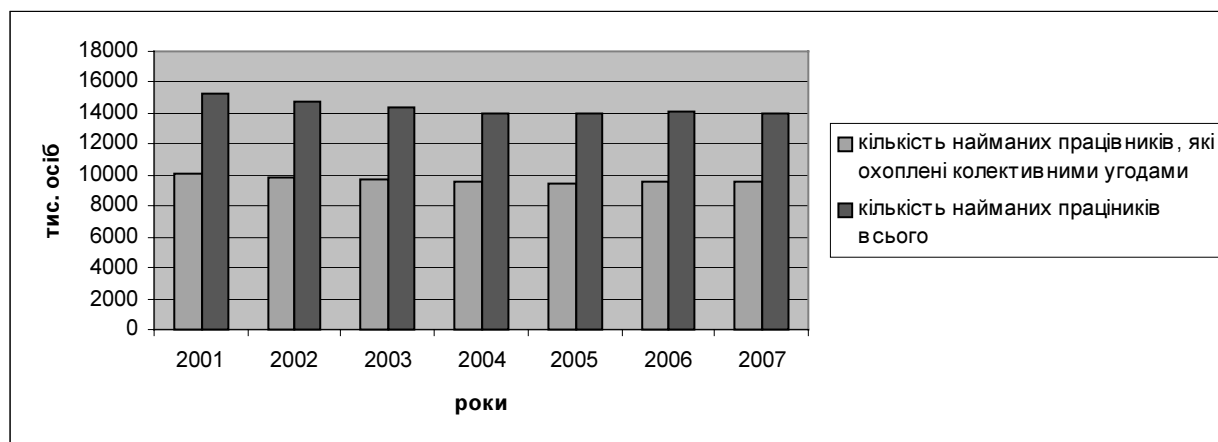


Рисунок 1 – Динаміка кількості найманих працівників, які охоплені колективними угодами в порівнянні з загальною кількістю найманих працівників в Україні

Недостатньо використовуються можливості колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин на підприємствах недержавної форми власності. В деяких акціонерних товариствах не створено профспілкових організацій, а ті що існують діють недостатньо ефективно.

Отже, система соціального партнерства в Україні не є цілком сформованою і має наступні недоліки:

- недорозвинені деякі елементи системи: законодавчі, організаційні, соціально-економічні тощо;
- зміст колективних угод не охоплює всі важливі сторони соціально-трудова відносин;
- недостатня кількість залучення найманих працівників до процесу колективно-договірного регулювання;
- недостатньо налагодженою є взаємодія соціальних партнерів на регіональному і галузевому рівнях;
- профспілки не виконують повною мірою своїх функцій, стосовно захисту соціально-економічних прав і інтересів найманих працівників;
- не має цілком сформованого класу роботодавців, як активного суб'єкту соціального партнерства;
- підписання колективних угод не гарантує їх сумлінного виконання, що подекуди пов'язано з невмінням і небажанням соціальних партнерів досягати компромісу;
- недостатньою є матеріальна база громадських організацій, які опікуються питаннями соціального партнерства.

В Україні поступово формується система процедур вирішення колективних і трудових спорів, примирення і посередництва, трудового арбітражу. В межах цієї системи головними питаннями соціально-трудова відносин є: забезпечення ефективної зайнятості, покращення умов і охорони праці, постійне підвищення кваліфікації і навчання найманих працівників, вирішуються на ґрунті договірних відносин між соціальними партнерами.

Таким чином, для подальшого вдосконалення системи соціального партнерства в Україні доцільним є: залучення до системи партнерських відносин соціальних груп і прошарків, які в даний час в неї не включені; реформування законодавчих й нормативних актів з питань соціального партнерства й соціально-трудова відносин, з метою приведення їх у відповідність із нормами міжнародного права; прискорення ухвалення законодавчих актів, які безпосередньо стосуються системи соціального партнерства і її складових; проведення додаткових заходів з боку держави, щодо мотивації роботодавців до участі в соціальному діалозі; проведення заходів по підвищенню поінформованості широких мас суспільства про соціальне партнерство тощо.

## Список літератури

1. Борисов В. Есть ли в России социальное партнерство?// Человек и труд. –1999. -№11.- С. 68-73
2. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання.- К.: КНЕУ, 2005.- 230 с.
3. Лазарев В. Необходимость институализации работодателей // Человек и труд.- 2001.- №4. Доступний з [http:// www.chelt.ru](http://www.chelt.ru)
4. Понизов В. РТК - базовый институт отечественной системы социального партнерства, функционирующей в интересах человека труда // Человек и труд.- 2008.- №2. Доступний з [http:// www.chelt.ru](http://www.chelt.ru).
5. Праця України 2006: Статистичний збірник.- К.: Державний комітет статистики України, 2007.- С.404.
6. Процаков В. Як зміцнити соціальне партнерство // Праця і зарплата.- 2003.- №48.- С. 4-5.

7. Цвях В. Профспілки. Від “школи комунізму” до соціального партнерства // Віче. -2002.- №1.- С. 34-38.
8. Шилко С. Федерация работодателей не даст власти расслабиться.- Доступний <http://www.jobsmarket.ru/>.
9. <http://www.nspp.gov.ua.-> Офіційний сайт Національної служби посередництва і примирення.
10. <http://www.minjust.gov.ua.-> Офіційний сайт Міністерства юстиції України.

В статье рассмотрены особенности становления социального партнерства в Украине, его формы и принципы. Уделено внимание проблемам развития социального партнерства и направлениям их преодоления.

In the article are viewed the features of the Ukrainian social partnership formation, the social partnership forms and foundations. The attention to problems of social partnership development and their overcoming ways is given.

*Одержано 31.03.09*