

*Анатолій Бержанір
(Умань, Україна)*

СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Світовий досвід свідчить, що проблеми соціально-економічного розвитку держави ефективно вирішуються, якщо реалізується орієнтація на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних суспільних груп.

Кризовий стан економіки України загострив потребу суспільства досягнути соціального балансу між найманими працівниками, власниками (роботодавцями) і державою. Зараз видно, що правовими засобами індивідуального трудового права, в якому основними суб'єктами виступають найманий працівник і роботодавець, не вирішити нагальних проблем. На перший план виходять інші суб'єкти – колективи найманих працівників і роботодавці. Узгодження соціально-економічних інтересів між ними, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали у зарубіжних країнах назву інституту соціального партнерства, який пронизує соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного підприємства (роботодавця).

Основою соціального партнерства є принцип співпраці між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів, укладання колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій під час прийняття рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

У науковій літературі та практиці соціальне партнерство характеризується неоднозначно і багатоаспектне. Одні розуміють його як специфічний тип громадських відносин між соціальними групами, верствами, спільнотами і владними структурами; інші – як механізм взаємовідносин між державними органами, представниками працівників і роботодавцями, треті – як особливий тип соціально-трудова відносин, властивий ринковій економіці, що забезпечує на основі рівноправного

співробітництва найманих працівників і роботодавців оптимальний баланс і реалізацію їх основних інтересів.

Український вчений Колот А.М. визначає соціальне партнерство як систему відносин у соціально-трудовій сфері, яка спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців [1, с. 26]. Грішнова О.А. вважає, що соціальне партнерство – це система взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками, з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з іншого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудова відносин, які полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах для дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави [2, с. 238].

Вважаємо, що в узагальненому сенсі предметом соціального партнерства може бути будь-яке питання соціально-економічного змісту в суспільному житті, щодо якого соціальні партнери вважають за необхідне досягти згоди.

Соціальне партнерство в українських умовах дозволяє здійснювати продуктивну, а не руйнівну взаємодію інтересів основних учасників трудових відносин, враховуючи як поточну кон'юнктуру, так і тривалу перспективу в забезпеченні соціальної стійкості і змінюючи акценти на процеси, які ініціюють економічне зростання і прогресивний розвиток моделі соціального менеджменту, суспільно зацікавлене функціонування бізнесу і соціальну інтеграцію корпорацій [3, с. 89].

В Україні в радянські часи існували окремі форми соціального партнерства: колективні договори, виробничі наради, ради трудових колективів тощо. Однак ринкові відносини вимагають створення нового правового механізму регулювання колективних відносин у суспільстві. Якщо на рівні підприємства колективна співпраця між соціальними партнерами була врегульована певним чином, то на рівні держави необхідно було

встановлювати цілком нову правову модель. Перш за все, виникла проблема належного представництва, тобто створення повноправних представницьких органів, як від найманих працівників, так і від роботодавців. У цьому напрямку були здійснені організаційно-правові заходи – Указом Президента України створено Національну раду соціального партнерства (1993 р.) та прийнято Закон України „Про колективні договори і угоди” (1993 р.).

Окрім традиційного укладення колективних договорів на рівні підприємств, з 1993 р. було започатковано укладення колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях. Першим таким актом, Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації 51 укладеним на національному рівні, стала Тарифна угода (1993 р.), а згодом ці акти отримали назву „Генеральна угода”, яка укладається переважно щороку. 24 березня 1995 р. ухвалено Закон України „Про оплату праці”, який передбачив дві сфери правового регулювання оплати праці – державну і договірну. 3 березня 1998 р. ухвалено Закон України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, і для реалізації його положень Указом Президента від 17 листопада 1998 р. утворено Національну службу посередництва і примирення.

16 жовтня 1998 р. підписано Декларацію про створення Конфедерації роботодавців України. Ініціатором її утворення виступив Український союз промисловців і підприємців, серед засновників – Спілка орендарів і підприємців України, Українська аграрна конфедерація, Спілка малих, середніх і приватизованих підприємств України, Асоціація сприяння розвитку приватного підприємництва „Єднання” та Союз юристів України. 5 листопада 1998 р. в УСПП відбувся Установчий з’їзд Конфедерації роботодавців України, який затвердив Статут Конфедерації, було сформовано Координаційну раду.

Наступним етапом стало законодавче врегулювання представництва сторін у соціальному партнерстві та визначення їх правового статусу. 15 вересня 1999 р. ухвалено Закон України „Про професійні спілки, їх права та

гарантії діяльності”, а 24 травня 2001 р. – Закон України „Про організації роботодавців”.

В соціальному партнерстві Кабінет Міністрів України виступає як орган, який здійснює управління об'єктами державної власності. Держава як суб'єкт соціального партнерства в Україні залишила у себе таку важливу функцію як створення правової бази для регулювання соціально-трудових відносин, встановлення на державному рівні мінімальних гарантій для трудящих у сфері праці. Представниками найманих працівників виступають на національному рівні профспілкові об'єднання України.

З метою подальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності у 2005 р. було ліквідовано Національну раду соціального партнерства і за пропозицією всеукраїнських профспілок, об'єднань роботодавців та Кабінету Міністрів України утворено Національну трьохсторонню соціально-економічну раду. Вона була створена як консультативно-дорадчий орган при Президентові України з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців [4].

Залишаються актуальними налагодження інфраструктури системи соціального партнерства, її диверсифікація для поглиблення соціального діалогу, формування процедури і місця в ній кожного з учасників, знаходження продуктивного балансу ролей усіх боків, зокрема – трудових колективів, профспілок, підприємців та їх об'єднань, місцевих і центральних органів влади, ресурсної бази державного регулювання/

Місце соціального партнерства в комплексі державних засобів запобігання загрозам розвитку України та ефективних напрямків управління соціального масштабу визначається тим, що на сьогоднішній день налагодження соціального партнерства – не тільки додатковий організаційний ресурс, але і безальтернативний засіб продуктивного об'єднання суспільства [3, с.90].

Варто враховувати і ряд новітніх реалій сучасного етапу світового суспільного розвитку. За умов глобалізації соціальні виміри та соціальне партнерство, які раніше здебільшого аналізувалися і здійснювалися в межах окремої країни, об'єктивно набувають рис наднаціонального та транснаціонального характеру. Це зумовлюється рядом причин. По-перше, економічна конкуренція між країнами може спонукати їх до зменшення економічних витрат на соціальний захист населення з метою підвищення конкурентоспроможності національних економік. По-друге, міграція між різними державами об'єктивно створює прецеденти стихійного перерозподілу трудових ресурсів та доходів поміж них. Це відбувається в тому разі, коли вищий трудовий потенціал однієї країни фактично працює на добробут іншої держави. Все це знижує можливості окремих країн здійснювати ефективну політику соціального партнерства. По-третє, міждержавні регіональні ринки праці та капіталу створюють можливості виникнення могутніх наддержавних структур, діяльність яких спрямована на динамічні зміни соціальних прав громадян на національному рівні [5, с.140].

Отже, становлення стратегії соціального партнерства в Україні полягає в тому, щоб на основі врахування інтересів різних сторін закласти економічний та організаційно-правовий фундамент функціонування системи соціально-трудова і політичних відносин на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Колот А. Соціальне партнерство на зламі двох тисячоліть: стан, виклики, тенденції розвитку (на прикладі країн Європейського Союзу) [Текст] / А. Колот // Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді. – 2009. – № 1. – С. 26–28.

2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: [підручник] / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.

3. Шедяков В. Е. Развитие социального партнерства в контексте постиндустриальных трансформаций трудовых отношений [Текст] / В. Е. Шедяков // Экономика Украины. – 2012. – № 10. – С. 80–91.

4. Пріоритетні напрями діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради на 2013–2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ntser.gov.ua/page1/page7>.

5. Кудряченко А.І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна [Текст] / А.І. Кудряченко // Стратегічні пріоритети : наук.-аналіт. щокварт. зб. –К., 2008. – № 3(8). – С. 132–141.