

**TACIS (TACIS)** — це програма, розроблена Європейським Союзом для Нових Незалежних Держав (колишніх республік Радянського Союзу за виключенням країн Балтії) та Монголії з метою сприяння розвитку гармонійних та міцних зв'язків між Європейським Союзом та цими країнами-партнерами.

З листопада 1997 року в рамках Програми Тасіс-Демократія (TACIS Democasy) здійснюється Проект «Демократизація соціально-трудових відносин на основі соціального партнерства». Проект спрямований на встановлення конструктивних партнерських стосунків між найманими працівниками, роботодавцями та державними органами, зокрема, в питаннях регулювання процесів на ринку праці.

Посібник «Соціальне партнерство на ринку праці України», що створений за організаційною та фінансовою підтримкою проекту, має ознайомити представників сторін соціального партнерства з принципами організації ринку праці та засобами, які дозволяють партнерам впливати на ці процеси.

**Окремі розділи і параграфи написали:** Ю.М.Маршавін (вступ; розд. I; II, 2.1, 2.3; V, 5.1, 5.2, 5.5), С.В.Бакуменко (розд. II, 2.2.), В.М.Данюк (розд. III, 3.1, 3.3, 3.4), О.С.Зінченко (розд. III, 3.2; V, 5.3, 5.4), **А.М.Колот (розд. IV).**  
Додатки підготувала Н.В.Мартиненко.

## РОЗДІЛ IV. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА І ПРОБЛЕМИ ЙОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

*Соціальне партнерство в Україні перебуває на стадії свого становлення. Ще недостатньо розвинута нормативно-правова база, не завершився розподіл ролей і відповідальності основних соціальних сил суспільства за опрацювання і реалізацію соціально-економічної політики в державі. Тому вивчення зарубіжного досвіду соціального партнерства має велике значення для його розвитку в Україні.*

*В цьому розділі головна увага зосереджується на висвітленні двох питань:*

- *зарубіжний досвід соціального партнерства;*
- *проблеми формування і розвитку соціального партнерства в Україні.*

### 4.1. Зарубіжний досвід соціального партнерства

В умовах створення в Україні системи господарювання, заснованої на ринкових відносинах, надзвичайно важливе значення має узагальнення і творче використання набутого за десятиріччя розвинутими країнами досвіду соціального партнерства.

Більшість країн з розвинутою економікою поступово створила добре організовану систему регулювання соціально-трудова відносин і використання трудових ресурсів, хоча суб'єкти, форми і методи регулювання нерідко суттєво різняться.

Залежно від специфічних умов тієї чи іншої країни практикується проведення переговорів і укладання тристоронніх (уряд, підприємці і профспілки) або двосторонніх (підприємці і профспілки) угод чи колективних договорів.

Залежно від рівня проведення переговорів і повноважень сторін виділяють загальнонаціональні, галузеві (галузево-регіональні) угоди та колективні договори на рівні підприємств.

Загальнонаціональні угоди регулюють рівень мінімальної заробітної плати, гарантії щодо умов праці і відпочинку, визначають порядок індексації заробітної плати, містять зобов'язання сторін з питань зайнятості населення тощо.

Галузеві угоди з огляду на конкретні умови виробництва регламентують галузевий рівень мінімальної заробітної плати, галузеві принципи побудови тарифної системи, тривалість робочого часу і відпочинку, гарантії зайнятості, безпеки праці та ін.

Важлива роль в регулюванні трудових відносин в розвинутих країнах Заходу належить колективним переговорам і договорам, які укладаються на рівні підприємств. Тут особливо виразно проявляється захисна функція профспілок.

Механізм підготовки і укладання угод, що застосовується в розвинутих країнах Заходу, адекватний механізму прийняття колективних договорів, який регламентується Рекомендацією МОП 1951 р. Ця Рекомендація визначає, що колективним договором є письмова угода щодо умов праці і найму, яка укладається між підприємцями, групою підприємців або однією чи кількома організаціями підприємців, з одного боку, та однією або кількома представницькими організаціями трудящих або — якщо такі організації відсутні — представниками самих трудящих, належним чином обраними або уповноваженими згідно з законодавством країни — з другого боку.

Активна участь держави в особі уряду під час проведення тристоронніх переговорів не означає, що держава повинна бути повноправною стороною при їхньому укладанні. Головною роллю тут відіграють підприємці і профспілки. Уряд в ході переговорів виступає як ініціатор, організатор, посередник. Він також надає послуги консультативного характеру, забезпечує учасників переговорів статистичною інформацією з різних аспектів трудової діяльності. У процесі реалізації угод уряд може здійснювати контроль за їхнім виконанням.

Визначальним фактором, який впливає на орієнтацію зарубіжних країн щодо укладання загальнонаціональної або галузевої (регіонально-галузевої) угоди, є організованість робітничого руху і ступінь об'єднання робітників у професійні спілки, а роботодавців — у союзи підприємців або інші організаційні форми.

Тенденція до централізації переговорів на національному або галузевому рівнях, яка намітилась на початку 80-х років під впливом спілок підприємців, тепер виразно

не проявляється завдяки опору профспілок. Прагнення підприємців до укладання переважно централізованих угод пояснюється тим, що на рівні компаній та окремих підприємств профспілкам, як правило, вдавалося досягти більше гарантій в оплаті праці, ніж при укладанні національної або галузевої угоди.

Пильної уваги заслуговує досвід організації системи соціального партнерства, що нагромаджений за повоєнні часи у ФРН. Характерним для цієї країни є те, що участь державних органів у регулюванні трудових відносин дуже обмежена.

Держава втручається у регулювання трудових відносин лише тою мірою, якою це необхідно для запобігання негативного впливу ринку на соціально-економічне становище найманих працівників.

Головна роль в організації та функціонуванні системи соціального партнерства у ФРН належить двом впливовим соціальним силам — професійним спілкам та спілкам підприємців. Принцип тарифної автономії, закріплений в Конституції ФРН, надає підприємцям і найманим працівникам право на вільні переговори з проблем праці без втручання держави.

Вищим органом німецьких роботодавців є федеральне об'єднання їхніх спілок, до якого належать майже 80 відсотків усіх роботодавців. У структурі федерального об'єднання налічується близько 800 дрібніших утворень підприємців, організованих у 46 галузевих та 11 територіальних (земельних) міжгалузевих спілок. Поряд з федеральними існують також окремі самостійні спілки, що охоплюють решту 20 відсотків підприємців.

За головне своє завдання федеральне об'єднання спілок підприємців вважає визначення політики в галузі тарифних питань, зайнятості, соціального страхування, підготовки кадрів та деяких аспектів соціального забезпечення. Однак федеральне об'єднання не наділено правами юридичної особи щодо укладання тарифних угод. Такі права закріплено лише за галузевими, територіальними та іншими окремими спілками підприємців.

Партнером підприємців при укладанні тарифних угод виступають профспілки, організовані за галузевим принци-

пом. Таке колективне представництво осіб найманої праці закріплено конституційно.

Згідно з діючим у ФРН порядком тарифна угода складається із правової і нормативної частини. Перша визначає права і обов'язки сторін тарифної угоди, друга — норми, що регламентують зміст трудових угод.

Тарифні угоди виконують у ФРН такі функції:

- захисну: вони покликані уберегти найманих працівників від використання підприємцем переваг свого економічного положення під час визначення умов найму, тобто сприяють вирівнюванню шансів роботодавців і найманих працівників;
- організаційну: сприяють типізації трудових відносин, забезпечують на практиці реалізацію принципу тарифної автономії;
- примиренську: тарифні угоди протягом їхньої чинності не допускають боротьби за поліпшення умов праці та її оплати, висування нових вимог щодо трудових норм.

Сьогодні у ФРН тарифними угодами регламентуються умови праці та її оплати майже 90 відсотків працівників, зайнятих у виробничих галузях і невиробничій сфері. Щорічно укладається близько 8-ми тис. тарифних угод, частина яких змінює ті, що втратили чинність внаслідок закінчення строку дії. Всього ж нині є чинними приблизно 32 тис. таких угод.

Рішення про регулювання соціально-трудових відносин, які закріплюються тарифними угодами, приймаються на різних рівнях підприємств, округів, земель. Більшість тарифних угод в промисловості укладається на рівні земель і округів. Тарифні угоди на рівні підприємств становлять лише чверть загальної кількості чинних колективних договорів. Укладання тарифних угод на територіальному, а не національному рівні — це випробувана часом традиція, яка дозволяє повніше враховувати місцеві особливості, захищати рівень трудових гарантій, досягнутих у тому чи тому регіоні.

По-своєму цікавим є досвід регулювання соціально-трудових відносин у Франції. Для цієї країни характерна суттєва роль держави в регулюванні трудових відносин.

Центральною ланкою регламентації соціально-трудових відносин слугує Кодекс про працю і колективні договори між профспілками, міністерствами, підприємствами і конкретними працівниками.

Кодексом про працю, який приймається парламентом, встановлюються основні соціальні гарантії трудящих: мінімальний рівень заробітної плати, умови призначення допомоги по безробіттю, розмір пенсії та необхідний трудовий стаж для її одержання, тривалість оплачуваної відпустки, принципи найму на роботу, деякі інші питання соціального характеру.

Важлива роль в регулюванні трудових відносин відводиться угодам галузевих профспілок з міністерствами (національні договори), якими встановлюються єдині для галузей тарифні системи з досить широким діапазоном оплати в рамках кожного розряду, а також інші галузеві соціальні гарантії.

Ринкове господарство в Швеції відрізняється добре налагодженим підприємництвом, високим рівнем членства трудящих у профспілках, співробітництвом підприємців і профспілок та високою організованістю трудових відносин. Основними суб'єктами системи соціального партнерства є організації підприємців і профспілки.

До числа найбільших організацій підприємців належить Об'єднання підприємців Швеції (САФ), яке включає майже 43 тис. компаній, організованих у 35 підприємницьких асоціацій, а також Організація підприємців банківських інститутів і Об'єднання газетних підприємців.

Головне завдання САФ — це участь в переговорах про колективні договори, а також надання послуг і консультацій з таких питань, як організація праці, участь трудящих в управлінні, статистика заробітної плати, охорона праці.

На загальнонаціональному рівні з 1898 року діє Центральне об'єднання профспілок Швеції (ЦОПШ). Це конфедерація 23-х профспілок, які об'єднують майже 90 відсотків усіх робітників країни.

В Швеції прийнято вважати, що організації підприємців і профспілковий рух настільки сильні, що самі можуть досягти угод у галузі праці без втручання уряду. Незважаю-

чи на це, підприємці і профспілки все частіше звертаються за консультаціями до уряду під час проведення колективних переговорів.

До середини 80-х років у Швеції переговори велись на загальнонаціональному рівні (між САФ і ЦОПШ), галузевому (між галузевими асоціаціями підприємців і галузевими профспілками), і на рівні компаній (між адміністрацією і місцевими профспілками).

З першої половини 80-х років система централізованих переговорів у Швеції зазнала нарікань з боку ділових кіл, на думку яких, централізація не дозволяє пристосувати колективні договори до умов, особливостей і завдань галузей і компаній. Відтак з початку 90-х років типовими колективними договорами у Швеції стали угоди на галузевому рівні між організаціями профспілок і підприємців, а також на рівні компаній. У разі, коли переговори заходять у глухий кут, уряд може призначити посередницьку комісію.

У Швеції діє виважена система запобігання трудовим конфліктам. За умови невдалих попередніх переговорів страйк може бути оголошеним офіційно не раніше ніж за тиждень після попередження. Якщо трудова угода вже діє, то не можна провадити страйк через конфлікти, які підпадають під чинний договір. Для вирішення конфліктів, що виникають у рамках чинних колективних договорів, у Швеції ще 1928 року створено спеціальний Трудовий суд. Із семи членів суду по два призначаються організаціями підприємців та трудящих і три — урядом.

Яскраво виражена триступенева система ведення переговорів на національному, галузевому рівнях та на підприємствах і укладання відповідних угод та колективних договорів має місце у Фінляндії, Нідерландах, деяких інших країнах Європи. Скажімо, у Фінляндії на загальнонаціональному рівні укладається так звана угода про політику доходів. У переговорах між спілками підприємців і профспілок бере участь спеціально уповноважений член Кабінету Міністрів. Нерідко у переговорному процесі бере участь і прем'єр-міністр, а за арбітра іноді виступає президент.

У Нідерландах щорічно укладається загальнонаціональна тристороння угода між центральними організаціями

підприємств, профспілок і урядом, якою регулюються лише питання зайнятості, оплати праці та доходів. По укладанні такої угоди розпочинаються переговори на рівні галузей і підприємств.

Система соціального партнерства, яка застосовується в Італії, включає проведення переговорів і укладання угод на трьох рівнях: між національними профцентрами і відповідними асоціаціями підприємців приватного сектору; між національними галузевими профспілками та спілками підприємців державного сектору; між профорганізаціями підприємств та їхніми власниками або представниками власників.

У Японії на національному рівні щорічно укладається угода з основних питань соціальної політики. Розробку погодженої політики соціально-трудових відносин здійснює спеціальна асоціація підприємців і національний профцентр. Названими партнерами щорічно розробляються рекомендації стосовно оптимального зростання заробітної плати з огляду на збільшення обсягів виробництва. Вони (рекомендації) обговорюються окремо підприємцями і профспілками в всіх регіонах, відтак приймаються за основу при укладанні колективних договорів на рівні підприємств. Фактичне відхилення від цих рекомендацій не перевищує, як правило, одного процента.

Вартий уваги досвід укладання колективних договорів на підприємствах ряду зарубіжних країн, де сторони переговорів виходять із того, що конфронтація не може бути основним засобом для вирішення спірних питань і конфліктів. Тому перевага все більше надається постійним, відкритим контактам і переговорам. Саме такий характер відносин, за переконанням сторін, є гарантією загального благополуччя. На практиці колективний договір все частіше виступає як засіб подолання відчуження працівника від інтересів підприємства, створення таких умов праці і трудових відносин, що максимально сприяли б мобілізації та розвитку його творчого потенціалу.

Наведемо приклади з колективного договору між адміністрацією спільної американсько-японської автомобілебудівної компанії і профспілкою автомобілебудівників. Так,

при певному збереженні і навіть розширенні прав адміністрації в питаннях організації виробництва, встановлення трудових стандартів, стандартів поведінки тощо, з боку власника зроблено серйозні спроби гуманізації відносин з найманими працівниками. Зокрема, колективним договором передбачено, що навіть у випадку надзвичайної економічної необхідності компанія бере на себе зобов'язання не звільняти робітників до того часу, поки не буде скорочено заробітну плату менеджерів і анульовано субконтракти з іншими фірмами.

У колективному договорі містяться положення про розмір виплачуваної компенсації на випадок звільнення; право тих, хто був скорочений, повернутися на вакансії, які відкрилися; розподіл робіт між усіма працівниками, навіть з неповним навантаженням, тощо. У розділі про заробітну плату передбачено, зокрема, систему гарантованих тарифних ставок і посадових окладів за умови виконання трудових обов'язків; виплату премії за нічні зміни; надбавки з урахуванням зростання вартості життя відповідно до місячного індексу споживчих цін. Складовою колективного договору є питання зміцнення дисципліни праці, заходи щодо боротьби з прогулами, стягнення за припущені порушення, а також порядок їхнього оскарження.

На підприємствах Франції колективними договорами повністю регулюються питання заробітної плати, матеріальної допомоги, дисципліни праці, часу роботи і відпочинку тощо.

Колективний договір на французьких підприємствах зобов'язує адміністрацію сплачувати за підвищеними тарифами не лише понаднормову роботу і роботу в святкові дні та в нічні зміни, а й у випадку тимчасової зміни звичайного індивідуального графіка роботи, оскільки порушується біоритм працівника і це впливає на його самопочуття.

Слід відзначити заходи щодо захисту інтересів сімейних працівників і працівників старшого віку, які фіксуються у колективному договорі. Зокрема, оплачується час догляду за дітьми, коли вони хворіють, а також за літніми батьками. Працівникам фірм надається право брати відпустку за власний рахунок у зв'язку з одруженням або одруженням дітей і близьких родичів від 1-го до 7-ми днів у випадку смерті дітей,

родичів. За п'ять років до виходу на пенсію працівники переходять на скорочений робочий тиждень зі збереженням заробітної плати, а в рік виходу на пенсію тривалість робочого тижня може становити 3,5 дня.

Колективним договором передбачаються щомісячні виплати на кожну дитину віком до 3-х років, вищі розміри доплат неповним сім'ям. Фіксована одноразова допомога виплачується працівникам фірм з нагоди весілля, народження дитини. Визначаються розміри премій, що видаються одночасно з медалями компанії «За сумлінну працю» 4-х ступенів.

Слід підкреслити, що в багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою колективні договори визнаються невід'ємними елементами трудового законодавства і реєструються в державних установах, що є підтвердженням їхньої юридичної сили. Колективні договори мають чинність, як правило, від одного до трьох років.

#### 4.2. Проблеми формування і розвитку соціального партнерства в Україні

Система соціального партнерства в Україні тільки-но започатковується. Основні її елементи будуються з огляду на досвід країн з розвинутою ринковою економікою, деяких конвенцій та рекомендацій Міжнародної Організації Праці. Опрацювання цієї системи слід прискорити, щоб вона стала інтегральним елементом соціальної ринкової економіки.

Створення сучасної системи соціального партнерства — це завдання не одного-двох років. У ФРН, к приміру, основні елементи системи соціального партнерства склалися протягом 10—15 років, а відтак ще вдосконалювались. Існує ціла низка причин як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру, які стримують реалізацію принципів трипартизму в Україні.

По-перше, не завершився розподіл ролей і відповідальності основних соціальних сил суспільства за визначення і реалізацію соціально-економічної політики. Рівень одержавлення виробничих сил залишається дуже високим, і за таких умов уряд змушений виступати у трьох особах: як виразник інтересів і держави, і підприємців, і трудящих.

Повільно йде створення організацій підприємців, які мали б представляти інтереси власників і виступати повно-

цінними партнерами у переговорах з об'єднаннями найманих працівників. Недостатньо згуртованим є профспілковий рух, тому він ще неспроможний достойно представляти інтереси найманих працівників на національному рівні. Основні учасники соціально-трудових відносин тільки починають консолідуватися, усвідомлювати специфіку своїх інтересів і шляхи їхнього обстоювання.

По-друге, значна частина керівників державних підприємств та профспілкових функціонерів ще й досі вбачає в одержавлених трудових відносинах цілком прийнятну модель, яку не варто руйнувати.

По-третє, повільна реалізація економічних реформ, надмірна політизація суспільства, недовіра населення до дій законодавчої і виконавчої влади штовхають до соціального протистояння, вирішення наявних проблем крайніми заходами — страйками.

Прискорення роздержавлення власності сприятиме створенню в Україні добре організованих об'єднань, які представлятимуть інтереси власників і трудящих, — саме таким об'єднанням має належати пріоритет у розгляді, погодженні і розв'язанні соціально-трудових проблем.

Держава в особі законодавчої та виконавчої влади повинна буде зосередити зусилля на вдосконаленні правових актів, формуванні системи єдиних соціальних норм і гарантій, створенні сприятливого фінансово-економічного середовища, регулюванні відносин між соціальними партнерами.

Інтереси подальшого розвитку системи соціального партнерства в Україні потребують прискореного вирішення таких питань:

- закріплення принципів та механізму соціального партнерства в законах про профспілки, підприємництво, про розгляд колективних трудових спорів (конфліктів);
- послідовної передачі від урядових структур до об'єднань підприємців обов'язків по захисту прав власників;
- приведення чинного трудового законодавства у відповідність з вимогами міжнародних пактів, конвенцій Міжнародної Організації Праці;

- ратифікації Конвенцій МОП № 143 «Про представництво трудящих», № 144 «Про тристоронні консультації», № 154 «Про сприяння колективним переговорам»;
- ретельного опрацювання механізму проведення колективних переговорів як на рівні підприємств, так і особливо на галузевому і національному рівнях шляхом розробки та запровадження відповідних процедур та інших типових управлінських рішень;
- введення статистичної звітності про стан виконання генеральної і галузевих угод в межах вимог конвенцій та рекомендацій Міжнародної Організації Праці.

Вкрай потрібно організувати систематичне і глибоке вивчення зарубіжного досвіду соціального партнерства з тим, щоб кращі надбання світової практики поступово переносити в умови України.

## Резюме

*1. Вивчення зарубіжного досвіду показує, що в більшості країн з розвинутою ринковою економікою виробничі і соціально-трудова відносини формувались поступово, чому сприяла, зокрема, діяльність Міжнародної Організації Праці.*

*Безумовно, страйки як метод боротьби за права й економічні інтереси найманих працівників залишились, але вони вже не мають масового характеру, короткотермінові і не такі руйнівні, як це було раніше. Наприклад, у США зараз діє майже 200-ті тисяч колективних договорів; з них щорічно переукладається близько 80-ти тисяч, а страйків під час колдоговірних кампаній трапляється за рік не більше 4-х тисяч, тобто 95% усіх колдоговорів укладаються без припинення роботи; при цьому переважна більшість страйків триває лише кілька днів.<sup>1</sup>*

*2. В Україні ринкові відносини ще тільки формуються, створюється відповідна нормативно-правова база, процес*

<sup>1</sup> Вишневський Ю., Міщенко О., Півнев Є. та ін. Роль профспілок в Україні удавана і справжня. — К., 1997. — С. 99.

*становлення переживають спілки підприємців і роботодавців, трансформуються професійні спілки. Усі ці процеси протікають повільно і болісно, тому вивчення зарубіжного досвіду сприятиме прискоренню розвитку соціального партнерства в Україні.*

### Список літератури

1. Конвенція МОП № 144 1976 року «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм».
2. Конвенція № 154 1981 року «Про сприяння колективним переговорам».
3. Головка М., Дубровський М., Жуков В. Соціальне партнерство (Сучасний міжнародний досвід). — К., 1994.
4. Колот А. Соціальне партнерство: його природа і система // Профспілки України. — 1993. — №2 — С.16 — 21.
5. Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 1. — С.16 — 21.
6. Новіков В. Зарубіжний досвід соціального партнерства // Україна : аспекти праці. — 1998. — № 1. — С. 38 — 43.
7. Поліванов В. Соціальне партнерство на ринку праці. Навчально-методичний посібник курсу. — К.,1997.
8. Социально-трудовая сфера России в переходной период: реалии и перспективы /Волгин Н.А., Карпухин Д.Н. и др. — М.,1996.
9. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна и Р.П. Колосовой. — М., 1996.