

УДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ ЗАСАД УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ ПАРТНЕРСТВОМ В УКРАЇНІ

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена проблемам і напрямкам розвитку з удосконалення інституціональних засад соціального партнерства в Україні. На основі аналізу стану соціального партнерства, роблено висновки щодо подальшого удосконалення інституціональної системи соціального партнерства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: соціальне партнерство, інститути, інституціональні засади, удосконалення, напрями розвитку.

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена проблемам и направлениям развития, касающихся усовершенствования институциональных основ социального партнерства в Украине. На основе анализа состояния социального партнерства делаются выводы о дальнейшем усовершенствовании институциональной системы социального партнерства.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социальное партнерство, институты, институциональные основы, усовершенствование, направления развития.

ANNOTATION. The article is devoted to the problems and directions of development to improve the institutional framework of partnership in Ukraine. Based on the analysis of social partnership conclusions for the further improvement of the institutional system of social partnership.

KEYWORDS: social partnership, institutions, institutional framework, perfection, directions of the social partnership.

Постановка проблеми. В Україні становлення й розвиток соціального партнерства проходить одночасно з формуванням ринкової економіки, правової держави, громадянського суспільства та їхніх інститутів. Соціальне партнерство можна визначити як сукупність переговорів та домовленостей між соціальними партнерами з метою вирішення існуючих проблем і питань у соціально-трудовій сфері. У свою чергу, це передбачає наявність інституціональних організацій, які представляють інтереси суб'єктів сфери праці (найманих працівників і роботодавців). Партнерство можливе за такої інституціональної інфраструктури, в якій організації є незалежними та представницькими.

Аналіз попередніх публікацій: Значний вклад в теоретичне і практичне обґрунтування інституціональних засад щодо формування і управління соціальним партнерством внесли сучасні зарубіжні та вітчизняні вчені Д. Арріґо, Ю. Геллаб, Д. Вохган Вайтхед, Дж. Касале, Д. Норт, Е. Дюркгейм, Н. Волгін, Б. Генкін, Т. Заславська, Р. Колосова, І.Дубровський, В.Жуков, А. Колот, В. Новіков. Їх дослідження вказують на те, що предмет соціально-трудових відносин та умови їх розвитку значно залежать та визначаються інституціональними засадами соціального партнерства. У зв'язку з цим дослідження щодо інституціональних засад управління соціальним партнерством є самостійною науковою проблемою в соціально-трудовій сфері.

Метою статті є аналіз, оцінка та розробка теоретичних підходів щодо результативності й удосконалення інституціональних засад управління соціальним партнерством.

Виклад основного матеріалу дослідження. Умовою інституціоналізації соціального партнерства виступає не тільки становлення організаційно оформлених сторін соціального партнерства, а й формування законодавчого поля їх функціонування та організація необхідних органів їх партнерської взаємодії. Так, голландський експерт Інституту прикладних соціальних наук Х. Морель зазначає, що економічні мотиви є найбільш вагомими при формуванні соціального партнерства [1]. Соціальне партнерство реалізується на різних рівнях — макро-, мезо- та мікрорівнях. Інституціональна структура на макрорівні представлена урядом, відповідними міністерствами та відомствами, всеукраїнськими об'єднаннями профспілок та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців. Структури мезорівня — профспілки галузей, галузеві та територіальні, регіональні органи управління і об'єднання роботодавців громадські об'єднання. Мікрорівень представлений профспілками чи іншими організаціями працівників на виробничому рівні та роботодавцями чи управліннями на підприємствах і організаціях.

Соціальне партнерство як особлива практика соціально-трудових відносин розвивається в умовах ринкової організації суспільства. Аналіз соціального партнерства в Україні свідчить про суперечливість тенденцій його розвитку в Україні в умовах транзитивної економіки. Розвиток соціально-трудових відносин указує на можливі сценарії розвитку соціального партнерства в ринковій економіці перехідного періоду:

1) відновлюваний підхід, коли в умовах руйнації традиційних механізмів взаємодії виникає тенденція до реанімування попередніх форм взаємовідносин у вигляді неформалізованого і неінституціонального діалогу;

2) конструювання на політичному, економічному, соціальному, організаційному рівнях нового типу взаємодії саме як соціального діалогу та соціального партнерства.

Також обов'язковою умовою функціонування соціального партнерства є розвинуте громадянське суспільство, що передбачає наявність розвинутих інститутів та законодавчого забезпечення прав і свобод [2].

Серед головних чинників, які сприяють розвитку соціального партнерства, є:

- техніко-технологічні, коли зростаюча складність та інтегруалізація суспільної праці забезпечили перетворення найманого працівника з простого виконавця на активного суб'єкта виробництва, який бере участь в управлінні виробництвом. Таким чином, зростання ролі кваліфікованої праці в якійсь мірі зближує економічні інтереси роботодавців і найманих працівників;

- економічні, коли перетворення частини працівників на акціонерів змінює їхнє ставлення до власності, а також долі виробництва й підприємства;

- ціннісно-політичні, до яких слід віднести:

- зростання політичної культури мас;

- підвищення ролі громадських організацій та об'єднань, які представляють і захищають інтереси працівників;

- перетворення профспілок на реальну силу;

- формування організації представників інтересів власників;

- формування ефективної соціальної політики;

- соціально-культурні, до яких належать:

- гуманізація соціально-трудових відносин, суспільне визнання права кожного громадянина на достойну працю;

- усвідомлення різними соціальними групами суспільства важливості досягнення суспільного миру та злагоди [3].

Необхідно зазначити, що в Україні, як і у всьому світі спостерігається хоч і обмежено, тенденція до розширення суб'єктів соціального діалогу, партнерства. Сторонами соціального партнерства проводиться робота по створенню відповідного правового середовища соціального партнерства. Потрібно наголосити те, що, як вказують експерти з розвитку соціального партнерства, на сьогодні відбувається стихійне формування культури соціального партнерства. Аналіз інституціональної системи соціального партнерства в Україні показав, що практика соціального партнерства в значній мірі залишається недостатньо структурованою та інституціоналізованою. Адже соціальне партнерство в Україні створюється в специфічних умовах перехідного періоду в контексті

соціально-економічної кризи та кардинальних структурних перетворень [4]. Відбувається диференціація та поляризація соціальних та економічних структур. У свою чергу, це створює базу для різних ідеологічних установок у сфері соціального діалогу та соціального партнерства: неоліберальних (підприємці та роботодавці), соціал-демократичних (профспілки) та квазисоціалістичних. У силу цього в концептуально-методологічних основах соціального діалогу і соціального партнерства в нашій країні відчутні риси еклектики. Це проявляється в множинності інтересів сторін соціального партнерства, при цьому нерідко діаметрально протилежних. Звісно, це послаблює організаційну інституціоналізацію соціального партнерства. Очевидним є факт незавершеності процесу оформлення провідних інститутів соціального партнерства, які повинні ефективно виконувати роль його активних суб'єктів. Також необхідно констатувати, що продовжує залишатися недостатнім рівень представницькості соціальних партнерів. Потрібно зазначити, що особливо негативно впливає на ці процеси невисокий рівень культури ведення соціального діалогу.

Аналіз розвитку соціально-трудових відносин вказує на те, що поки маємо ситуацію звуженого уявлення про роль і функції соціального партнерства навіть серед самих соціальних партнерів. Адже в нових умовах соціально-економічного розвитку соціальне партнерство повинно розвиватися, наповнюватися новим змістом, освоєнням технологій соціального партнерства в його поліфункціональному та багатоплановому прояві.

Виявлення сутності соціального партнерства як соціального інституту неможливе без комплексного аналізу інтересів, мети, ступеня готовності всіх сторін соціального партнерства до взаємодії.

На жаль, державні органи у цей час не становлять якоїсь ефективної організаційної спільноти. Це призводить до неможливості бути ефективним арбітром між роботодавцями і найманими працівниками. Представляючи собою конгломерат кланів і угруповань, що ще не встигли остаточно розподілити владу і власність, держава дуже вразлива. Основа її тактики у взаємодіях з представниками соціальних партнерів — пошук компромісів і задоволення вимог найбільш впливових для неї груп за рахунок найменш небезпечних. Такі дії призводять до структурування деяких «тіньових» організаційно-структурних елементів інститутів суспільства та нерозвиненості ефективних структур соціального партнерства.

Роботодавці (особливо неасоційовані), в основному, віддають перевагу способам взаємодії, що приховують їх дійсне місце у соціально-трудовах відносинах. Тобто, намагаються не втручатися у

конфлікти або соціально-партнерські стосунки, аби не привертати до себе уваги або повністю ігнорують права найманих працівників. На диво, очевидне підґрунтя такої позиції роботодавців аніяк не визиває активної протидії ні профспілкових лідерів, ні чиновництва. З цього треба зробити висновок, що ситуація, що склалася на ринку праці і в трудових відносинах задовольняє сучасну еліту України.

Такий стан з правами найманих працівників не дозволяє повністю розвиватися соціальному партнерству. Справжня боротьба найманих працівників за свої права таким чином буде допомагати складатися соціальній структурі і соціальним інститутам, що принесуть користь не тільки найманим працівникам, а й іншим соціальним прошаркам.

У регулюванні соціально-трудова відносин беруть участь профспілки, роботодавці, органи влади. При цьому, від ступеня організованості їх представників, відповідності врахування інтересів своєї суспільної групи значною мірою залежить результативність їх взаємодії.

На нашу думку, існує деяка невідповідність сучасної організаційної системи профспілкового руху системі управління економікою, а саме — наявність великої кількості профспілкових суб'єктів, які не в змозі виконувати свої функції та статутні положення через брак або відсутність реальної членської бази («штаби без армій»). Також є проблемою обмеженість зв'язків «старих» профспілок із новоствореними або спорідненими організаціями. Виникає потреба демократизувати систему переговорів і укладання угод і з боку профспілок. Великі профспілки, на нашу думку, повинні поступитися часткою свого монополізму в представленні прав найманих працівників під час укладання угод і договорів меншим профспілкам. Профспілкові представники від найманих працівників малих і середніх підприємств повинні отримати право на представництво в колективно-договірних делегаціях разом із представниками великих об'єднань. Також необхідно реалізовувати принцип соціальної відповідальності стосовно своїх рішень не тільки роботодавцями, а й профспілками.

Щодо відносин різних профспілкових об'єднань із керівництвом підприємств, то ФПУ, продовжуючи традиції ВЦПС, політично підтримує державну політику у сфері праці, співпрацює з адміністрацією, демонструючи свою лояльність до влади та роботодавців. «Вільні» ж профспілки зазнають різного роду переслідувань з боку адміністрації.

«Традиційні» профспілки у своїй роботі роблять наголос на переговорному процесі (в рамках соціального партнерства) та рідко вдаються до більш радикальних заходів, наприклад, до страй-

ків. Альтернативні профспілки поряд із переговорами активно використовують страйки (хоча у теперішній час страйкова активність усіх профспілкових об'єднань суттєво зменшилася) [5].

Характерною рисою стану соціального партнерства в Україні є значна диференціація форм і методів взаємодії від активної позиції профспілок у відстоюванні інтересів найманих працівників і розвинутих форм соціального діалогу на деяких підприємствах, до відсутності навіть натяку на врахування інтересів найманих працівників і повного неприйняття профспілок у будь-яких формах представниками бізнесу.

Механізм соціального партнерства поки що в більшості випадків не забезпечує виконання укладених роботодавцями, профспілками й органами державної влади угод. Це викликає необхідність шляхом удосконалення законодавчої бази й розвитку судової системи визначити не тільки відповідальність роботодавця за невиконання галузевих і регіональних угод, колективних договорів, але й механізм її реалізації. В умовах організаційної слабкості роботодавців роль держави у функціонуванні системи соціального партнерства повинна бути посилена.

Держава як гарант конституційних прав громадян, найбільший роботодавець, законодавець, арбітр та активний учасник соціально-трудових відносин має бути ініціатором розвитку системи соціального партнерства, а отже, сприяти укріпленню позицій представницьких органів роботодавців і найманих працівників. Тому одним із основних завдань демократичної держави у формуванні громадянського суспільства в цілому, та розвитку соціального партнерства, зокрема, має бути законодавче та організаційне забезпечення розвитку представницьких органів найманих працівників, сприяння підвищенню їхньої ролі у становленні й розвитку партнерських відносин [6].

Із цього витікає необхідність створити таку законодавчу базу, яка б надала профспілкам достатні повноваження для ефективної протидії тиску роботодавців і органів державної влади при відстоюванні інтересів найманих працівників у сфері соціально-трудових відносин.

Україною прийнято низку важливих законодавчих актів, що стосуються соціального партнерства. Крім формування повноцінної законодавчої бази, не менш важливою є функція держави щодо сприяння та запровадження механізму соціального партнерства між органами виконавчої влади, профспілками та організаціями роботодавців, створення сприятливих умов для їх співробітництва, діяльності їх представницьких органів [7]. Слід зазначити, що незважаючи на наявність в Україні розгалуженої

законодавчо-нормативної бази, поки що існує низка проблемних питань. Так, у «Пріоритетних напрямках діяльності НТСЕР при Президентіві України на 2008 р.» йдеться про сприяння поглибленню соціального діалогу шляхом «законодавчого закріплення ведення соціального діалогу та діяльності його інституцій, вироблення механізму реалізації рішень тристоронніх органів». Також планується «залучення до соціального діалогу та діяльності його інституцій громадських організацій, які представляють інтереси різних соціальних і професійних груп» [8]. Тобто, ці два пункти вказують на існуючі проблеми та перспективи законодавчого та організаційного характеру в розвитку соціального діалогу на національному рівні, які потребують вирішення.

Основними завданнями в сфері соціально-трудових відносин в Україні є визнання й послідовний розвиток трудових прав і свобод, встановлення державних гарантій їх дотримання та захисту, регламентація індивідуальних і колективних соціально-трудових відносин, через які реалізуються індивідуальні й колективні трудові права найманих працівників і роботодавців. Ці завдання, в сучасних умовах, можливо реалізувати тільки через ефективно діючі інститути соціального партнерства.

Висновки. Дослідження стану та напрямків розвитку національної моделі соціального партнерства визначило проблеми щодо функціонування законодавства та недостатність законодавчої бази, незавершеність та неефективність роботи з організації представницьких організацій сторін соціального партнерства, дозволяє зробити висновок щодо необхідності удосконалення інституціональної системи соціального партнерства.

Це завдання з удосконалення законодавчо-нормативної бази соціального партнерства потребує ефективного розвитку колективно-договірної практики, поширення сучасних соціальних стандартів на всіх напрямках соціального партнерства, поширення соціально-партнерських відносин на організації та установи, які не беруть участі в соціальному діалозі; впровадження співучасті в управлінні виробництвом і розподілі прибутків та інтеграції різних форм соціального партнерства на різних рівнях соціального партнерства.

Заради створення й розвитку в Україні ефективної системи соціального партнерства держава має взяти на себе й ефективно виконувати такі функції:

- узгодження між партнерами на національному рівні основних напрямів соціально-економічної політики в цілому, включаючи розроблення мінімальних соціальних стандартів, основних критеріїв і показників соціальної справедливості, заходів захисту суб'єктів соціально-трудових відносин;

- формування й удосконалення механізмів та інститутів, що сприяють узгодженню інтересів соціальних партнерів на всіх рівнях;
- створення відповідних органів для вирішення завдань розвитку соціального партнерства й регулювання соціально-трудових відносин;
- сприяння розширенню участі трудящих в управлінні підприємствами, власності й прибутках, а також у державних і громадських справах;
- розвиток і стимулювання переговорного характеру процесу врегулювання конфліктів і протиріч, що виникають між сторонами;
- зменшення кількості й пом'якшення гостроти соціальних конфліктів шляхом розвитку й удосконалення практики застосування примирних і узгоджувальних процедур;
- формування реальних відносин соціального партнерства на всіх рівнях, особливо на виробничому;
- заохочення роботодавців і працівників до розвитку відносин соціального партнерства;
- сприяння поширенню ідеології та культури соціального партнерства.

Литература

1. *Карпушкіна А. В.* Экономические функции института социального партнерства / А. В. Карпушкіна // Труд и социальные отношения. — 2009. — № 11. — С. 51—55.
2. *Карпушкіна А. В.* Институты социально-трудовых отношений и макроэкономическая нестабильность / А. В. Карпушкіна // Человек и труд. — 2011. № 1. — С. 46—49.
3. *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку / монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.
4. *Кудряченко А.* Інститут соціального партнерства як чинник демократичного розвитку суспільства: світовий досвід та висновки для України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/juli08/19.htm>.
5. *Пезюнов П. В.* Альтернативные профсоюзы на пути освоения социального партнерства // Социологические исследования. — 2001. — № 5. — С. 32—39.
6. *Панієв М. М.* Роль держави у формуванні системи соціального партнерства / Соціальне партнерство — шлях до злагоди. — К., 2003. — С. 12.
7. *Новіков В.* Імперативи розвитку ефективного соціального партнерства // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2005. — № 3. — С. 38.
8. *Що з діалогом?* // Роботодавець. — 2008. — № 5. — С. 2—3.

Статтю подано до редакції 14.06.12