

та організацій окремих галузей бюджетної сфери». // Офіційний вісник України. – 2002. - № 36. - С. 65 – 82.

15. **Исследование операций в экономике:** Учебное пособие для вузов / Н.Ш. Кремер, Б.А. Путко, И.М. Тришин, М.Н. Фридман; Под ред. проф. Н.Ш. Кремера. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 407 с.

УДК 364.442.6.008.8

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПАРТНЕРСТВА ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

А.М. КОЛОСОК

У статі проаналізований зарубіжний досвід соціально – трудового партнерства, виділені особливості його впровадження в Україні.

In the floor foreign experience is analysed socially – labour partnership, the features of his introduction are selected in Ukraine

Ключові слова: соціально - трудове партнерство, соціально-трудові відносини, соціально-економічний розвиток.

Постановка проблеми. Однією з головних характеристик сучасних європейських суспільств є розвиток різноманітних форм соціальної демократії, яка з процедурної точки зору є демократією участі, а з точки зору цінності і результату демократичного процесу - є консенсусною демократією. Сутністю демократії участі є власне систематична участь громадян у розробці певних рішень, або контроль за їх реалізацією у важливих — з точки зору інтересів громадян - напрямках діяльності. Подібна тенденція є виразом критичного погляду на функціонування парламентарної демократії та здібність останньої - а скоріше її обмежені можливості — у сфері ефективного регулювання багатьох важливих справ різних соціальних груп. Не випадково, що саме форми регулювання суспільних відносин через участь найбільш розвивались у сфері економіки, оскільки в основі добробуту повинні бути закладені такі механізми регулювання, які були б одночасно і досить гнучкими і ефективними щодо сприяння належному вирішенню проблем.

У сфері соціально-трудо­вих відносин, або ж як зараз частіше згадується — в сфері колективних трудових відносин - такою формою демократичного регулювання трудових відносин між їх суб'єктами є соціально – трудове партнерство.

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 соціально-трудо­вого партнерства та впровадження його на теренах нашої держави.

Аналіз досліджень і публікацій. Більшість країн з розвинутою економікою поступово створила добре організовану систему регулювання соціально-трудо­вих відносин і використання трудових ресурсів, хоча суб'єкти, форми і методи регулювання нерідко суттєво різняться [1, 74].

Міжнародний досвід розвинутих країн свідчить, що існують загально­світові закономірності та відповідні шляхи й технології вирішення соціальних конфліктів [6, 3].

Після Другої світової війни в індустріально розвинутих країнах (з ринковою економікою) стали активно розвиватися на практиці системи соціально-трудо­вих відносин, які ґрунтувалися на принципі соціального партнерства, що досягалося в процесі соціального діалогу. У ряді країн принцип соціального партнерства або трипартизму був закріплений в конституціях і законодавстві (наприклад, в Бельгії - 1948 р., ФРН - 1952 р., Австрії - 1957 р., Франції - 1958 р., країнах Північної Європи - в 70-х роках) [10, 125].

Моделі соціального партнерства у різних країнах відрізняються організаційним механізмом, нормами і правилами регулювання соціально-трудо­вих відносин, ступенем централізації процедури, участі держави в соціальному діалозі. Однак загальним для всіх є те, що більшість питань, які виникають у соціально-трудо­вій сфері, вирішуються на базовому рівні. Найбільш конкретний і досконалий механізм участі трудящих у прийнятті рішень, які стосуються їх життєвих інтересів, діє у ФРН. Аналогічний підхід існує у Швеції. У цих країнах діють спеціальні закони про співучасть працівників в управлінні підприємством [4].

Соціальне партнерство в країнах СНД, хоча і не без труднощів, розвивається. Однією з головних проблем цього процесу є брак самостійних, чітко структурованих суб'єктів трудових відносин та їхніх представницьких органів [7, 233].

У Росії на даний момент система соціального партнерства є достатньо розвиненим організмом: існує розуміння важливості розвитку соціального діалогу в містах на всіх рівнях, сформовані відповідні інститути, складається правове поле взаємодії сторін, укладаються галузеві угоди. В останні п'ять років активніше йде формування територіальної інфраструктури соціального діалогу - на рівні адміністративних округів, а подекуди навіть йдеться про підключення районних управлінь [9, 27].

Ще в жовтні 2001 року у м. Варшаві відбулась зустріч представників мережі ресурсних центрів Польщі та України, яка була присвячена питанням соціального партнерства. Практично всі учасники зустрічі з української сторони дійшли висновку, що головну загрозу для партнерства несе саме держава з її намаганнями все контролювати [8, 35].

В місті Луцьку 23 - 24 листопада 2006 року проходив тристоронній семінар "Діяльність територіальної тристоронньої соціально-економічної ради в контексті становлення соціального діалогу в Україні". Учасникам семінару пропонувалися спеціально підібрані матеріали стосовно досвіду країн Європейської співдружності щодо становлення та розвитку соціального діалогу із його сутністю соціальної політики, в основі якої лежить саме регулювання процесів задоволення потреб і узгодження суперечливих інтересів різних соціальних груп засобами стимулювання розвитку діалогових відносин, проблеми репрезентативності в колективних трудових відносинах, а також українські та польські законодавчі нормативно-правові акти, які регулюють питання соціального діалогу [3, 3].

Особлива увага на даному семінарі була приділена польському досвіду соціально-трудового партнерства, оскільки ми територіальні сусіди, схожі за устроєм та проблемами, маємо спільні інтереси та прагнемо, як і Польща, вступити до Європейського союзу [2].

Виділення невирішеної частини загальної проблеми. Соціально - трудове партнерство у країнах членах Європейського Союзу перебуває вже у функціонуючому стані, а в Україні цей суспільний інститут тільки формується, тому

не можливо просто переносити зарубіжний досвід для впровадження у нашому суспільстві, необхідний чіткий аналіз, співставлення можливостей (фінансових, інформаційних, кадрових), врахування місцевого менталітету, традицій і лише тоді можливо розробляти концепцію впровадження досягнень європейської демократії в українській державі.

Формулювання цілей статті. Об'єктом дослідження є сучасні процеси функціонування системи соціально-трудового партнерства в країнах членах ЄС.

Предметом дослідження є теоретичні та методологічні положення, що регулюють соціальне партнерство.

Метою дослідження є створення теоретично і методологічно обґрунтованих підходів та методичних рекомендацій щодо перспектив розвитку соціально-трудового партнерства в Україні.

Виклад основного матеріалу. Пильної уваги заслуговує досвід організації системи соціально-трудового партнерства, що нагромаджений за повоєнні часи у Німеччині. Характерним для цієї країни є те, що участь державних органів у регулюванні трудових відносин дуже обмежена.

Головна роль в організації та функціонуванні системи соціально-трудового партнерства у Німеччині належить двом впливовим соціальним силам — професійним спілкам та спілкам підприємців. Принцип тарифної автономії, закріплений в Конституції Німеччини, 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 [1, 76]. 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

принципом. Таке колективне представництво осіб найманої праці закріплено конституційно.

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.

Німецький досвід соціально-трудового партнерства є значимим проте така децентралізація повноважень для областей України є передчасною, оскільки в нас ще немає такої високої виконавчої дисципліни і рівень виконання угод держаного значення бажає кращого, не кажучи вже про регіональний рівень.

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

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.

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.

Французький досвід для нашої держави є актуальним, оскільки на даному етапі розвитку соціально-трудового партнерства в Україні потрібні саме державна ініціатива в переговорному процесі та чітка регламентація законодавством прав і обов'язків сторін соціального діалогу, а також мінімальних гарантій, які вони повинні забезпечити. Щодо складу і структури колективного договору, то українським соціальним партнерам є ще над чим попрацювати, щоб досягнути такого високого рівня соціального забезпечення, яке гарантує французький колективний договір. Це нам вдасться лише тоді, коли підніметься статок та культурний рівень наших роботодавців і вони зрозуміють що основним їхнім капіталом є працівники та інвестуючи в них вони роблять великий вклад в розвиток своїх компаній.

Ринкове господарство в Швеції відрізняється добре налагодженим підприємництвом, високим рівнем членства трудящих у профспілках, співробітництвом підприємців і профспілок та високою організованістю трудових відносин.

До числа найбільших організацій підприємців належить Об'єднання підприємців Швеції (САФ), на загальнонаціональному рівні діє Центральне об'єднання профспілок Швеції (ЦОПШ).

В Швеції прийнято вважати, що організації підприємців і профспілковий рух настільки сильні, що самі можуть досягти угод у галузі праці без втручання уряду. Незважаючи на це, підприємці і профспілки все частіше звертаються за консультаціями до уряду під час проведення колективних переговорів.

Типовими колективними договорами у Швеції є 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. Саме це досягнення шведів повинна перейняти наша держава, оскільки в українських господарських судах трудові справи можуть розглядатися роками, не завжди судді мають відповідну кваліфікацію. Тому створення спеціалізованих трудових суддів в Україні значно покращить ситуацію по розв'язанню трудових конфліктів сприятиме розвитку соціально-трудового партнерства.

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 соціально-трудового 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. Таке виконання домовленостей слугує яскравим прикладом для українських сторін соціального діалогу.

Крім того, японські колективні договори порівняно з нашими прагнуть будь-що не допустити звільнення працівника, а якщо це сталося забезпечують високі соціальні виплати, додатково оплачується робота не тільки у вихідні а й у понаднормовий час. Таке ставлення до своїх працівників викликає захоплення і показує українським сторонам соціального діалогу що є основною метою соціально-трудового партнерства та які результати воно приносить.

Соціальний діалог у Польщі є загальним принципом державного устрою, що передбачено в Конституції. З 1994 року функціонує тристороння комісія із соціально-економічних питань. Діяльність Комісії фінансується з державного бюджету з розділу витрат на покриття діяльності міністра, відповідального за питання праці.

Урядова сторона в Комісії - це представники Ради Міністрів, призначені прем'єр-міністром як за персональним, так і кількісним складом.

Сторона працівників - це особи, які діють від імені представницьких профспілкових організацій. Польський законодавець визнав такими і зазначив назви двох профспілок, тобто Незалежної профспілки "Солідарність" (НСЗЗ Солідарність) і Загальнопольського порозуміння професійних спілок (ОПЗЗ). Статус представницької

профспілкової організації не дається раз назавжди. Кожна з профспілкових організацій - також і ті, чиї назви згадані в Законі, повинні кожні 4 роки звертатися за підтвердженням свого представницького статусу [2, 8].

Відповідно до Закону про Тристоронню Комісію із соціально-економічних питань і воєводські комісії соціального діалогу, представницькою профспілковою організацією визнається загальнодержавна профспілка або загальнодержавне об'єднання (федерація) профспілок або загальнодержавна міжпрофспілкова організація (конфедерація) за умов, що чисельність цієї організації перевищує 500 тисяч працівників.

Зі сторони роботодавців у Комісії є особи від представницьких організацій роботодавців, якими в силу Закону є Польська конфедерація приватних роботодавців, Конфедерація польських роботодавців і Союз польських ремесел. Статус представницької організації для роботодавців також не є вічним. Як і сторона працівників, організації роботодавців повинні кожні 4 роки його підтверджувати.

Згідно Закону про Тристоронню комісію, представницькою організацією роботодавців вважається така, яка сукупно відповідає таким вимогам: об'єднує роботодавців, у яких працює понад 300 тисяч працівників, має загальнодержавний масштаб і присутня в понад половині галузей народного господарства.

Крім членів Комісії Законом передбачена також участь в її роботі — на правах дорадчого голосу - інших категорій суб'єктів, їхня участь може бути обов'язковою або факультативною. Обов'язковою участь є тих осіб, яких до участі в роботі Тристоронньої Комісії призначив прем'єр-міністр. Це - представники територіального самоврядування (нині в кількості 4 осіб), які мають дорадчий голос у справах, пов'язаних з виконанням покладених на ці органи державних завдань, а також по одному представнику від Голови Національного банку і Голови Державного комітету статистики.

При Комісії із соціально-економічних питань та воєводських комісіях соціального діалогу, функціонують тематичні групи з вивчення проблематики: державної економічної політики і ринку праці; з питань трудового законодавства і колективних договорів; з питань розвитку соціального діалогу; з питань соціального страхування; з

питань державних послуг; з питань бюджету, оплати праці і соціальних виплат; з питань співпраці з Міжнародною організацією праці; з питань структурних фондів Євросоюзу; з питань Переглянутої Європейської соціальної хартії.

Польський досвід соціально-трудового партнерства є пріоритетним для нашої держави, оскільки ми територіальні сусіди, схожі за устроєм та проблемами, маємо спільні інтереси та прагнемо як і Польща вступити в Європейський союз. Суттєвим досягненням польських соціальних партнерів є право профспілок та роботодавців на законодавчу ініціативу, таке нововведення в Україні дало б поштовх для законодавчого закріплення розвитку соціально-трудового партнерства та навело би лад в спірних питаннях щодо прав та обов'язків сторін соціального діалогу. Також заслуговує на увагу досвід включення в склад комісії органів місцевого самоврядування, що дозволило б вітчизняним соціально-економічним радам дієво проїнятися проблемами місцевих громад. Доцільною є вимога до представницьких організацій роботодавців та профспілок кожні чотири роки підтверджувати свій представницький статус, це спонукає до більшої активності, та не допустить розриву між електоратом та керівною верхівкою.

Розглянемо досвід прибалтійських країн, зокрема Латвії. Тристоронні угоди про соціально-економічне партнерство спрямовані на сталий розвиток економіки Латвії та створення сприятливого економічного клімату, завдяки чому країна стала економічно розвиненим членом Європейського Союзу. У зв'язку з цим, зацікавлені партнери несуть спільну відповідальність за підготовку політичних документів ЄС, законодавства та за їх виконання.

Уряд проводить політичні консультації з соціальними партнерами (LDDK та LBAS) щодо вдосконалення та втілення національної політики з виконання таких завдань: яким чином зменшити рівень соціальної ізольованості та бідності, викоринити нелегальну зайнятість та сприяти застосуванню справедливих адміністративних принципів добросовісної конкуренції та підприємництва.

На сьогоднішній день, угода, укладена між урядом, LBAS та LDDK, передбачає створення нових підкомітетів з

тристоронніх консультацій, кваліфікованих у галузі транспорту, комунікацій та інформаційних технологій, захисту навколишнього середовища, регіональної політики, а також у питаннях єдиної системи заробітної плати [3, 65]

Слід відмітити, що Латвія є єдиною країною Євросоюзу, де національна рада з питань тристоронньої співпраці приймає не тільки висновки, рекомендації а й обов'язкові до виконання рішення, ради інших країн приймають рішення які є обов'язковими до розгляду, а не до виконання.

Це є революційним кроком уперед, і саме це нововведення дозволило б українським соціальним партнерам підняти вітчизняний соціальний діалог на вищий щабель розвитку, збільшивши при цьому його авторитет та можливості.

Узагальнюючи стан соціально-трудового партнерства в західних країнах можна зобразити графічно його вплив на трансформацію соціального діалогу в Україні (рис. 1).

Висновки. Для подальшого розвитку системи соціально – трудового партнерства в Україні необхідно прискорити вирішення таких питань:

- закріплення принципів та механізму соціально-трудового 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.

Отже, проаналізувавши зарубіжний досвід, ми приєднуємося до думки В. Хмільовського, що результативність соціально - трудового партнерства базується на взаємних

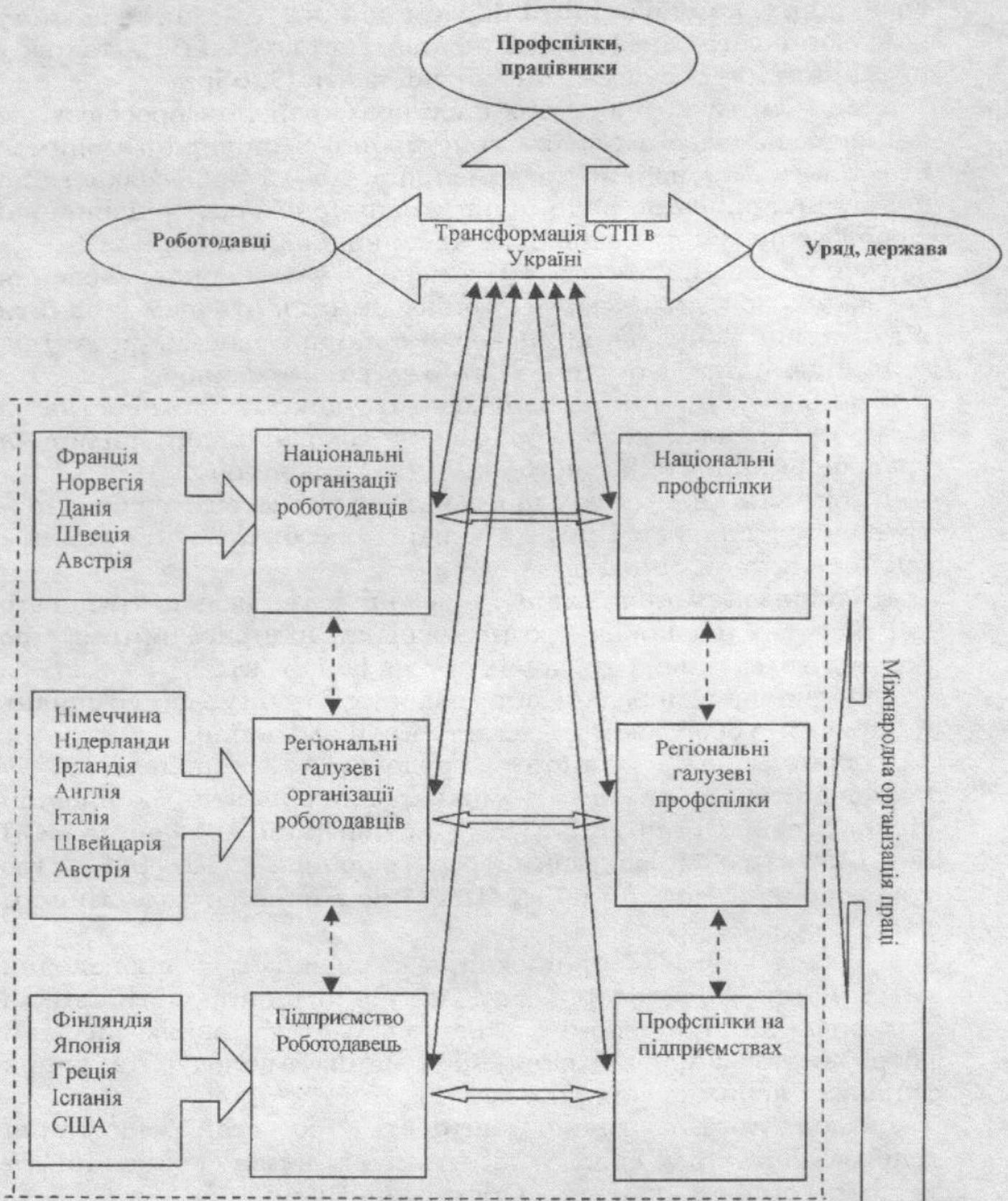


Рис. 1 Тенденції розвитку соціально-трудового партнерства в західних країнах

зобов'язаннях сторони роботодавців і профспілок, досягнутих під час переговорів за регулярної участі влади, та добровільному виконанні цих зобов'язань [5, 2].

Відповідно, головним завданням соціально-трудового партнерства має бути не нівелювання різноманітних інтересів, а врахування їхніх відмінностей, опрацювання й проведення узгодженої політики, яка шляхом взаємних поступок сприяла б прийняттю взаємозадовольняючих рішень.

Бібліографія

- 1 **Соціальне партнерство на ринку праці України:** Навч. посібник. / Ю.М.Маршавін, С.В.Бакуменко, В.М. Данюк та ін. – К.: 1998. – 152 с.
- 2 **Соціальний діалог – польський досвід.** – Луцьк: ВАТ "Волинська обласна друкарня", 2006. – 29 с.
- 3 Волинське об'єднання організацій роботодавців Матеріали тристороннього семінару **"Діяльність територіальної соціально-економічної ради в контексті становлення соціального діалогу в Україні"**. – Луцьк: ВАТ "Волинська обласна друкарня", 2006. – 95с.
- 4 <http://readbook.com.ua/book/45/3104.html> **"Зарубіжний досвід соціального партнерства"**.
- 5 Хмільовський В. **Статист соціального партнерства //** Роботодавець. – 2004. - №10. – С. 2 – 3.
- 6 Жуков В., Скуратівський В. **Соціальне партнерство в Україні.** Навч. посіб. – К.: Вид-во УАДУ, 2001. – 200 с.
- 7 **Соціальне партнерство /** Програма Тасі Демократія; центр соціальних досліджень ім. В. Старосольського.- К., - 1999. – 300 с.
- 8 Підгорний І. **Деякі аспекти розвитку соціального партнерства в Україні //** Соціально-економічні проблеми і "Третій сектор". – 2001. – № 4(10). – С.35.
- 9 Садовая Е.С. **Особенности развития социального диалога в Москве //** Социальное партнерство; Информационная работа в профсоюзах; учеба профсоюзных кадров / Московская федерация профсоюзов. Учебно-исследовательский центр. – М. 2001.- 96 с.
- 10 Балабанова Н.В., Жуков в.И., Пилипенко В.Е. **Социальный диалог. Социальное партнерство. Социальное государство /** Академия труда и социальных отношений Федерации профсоюзов Украины / В.Е. Пилипенко отв. Ред. – К. 2002. – 189 с.