

Колосок А.М.

*Луцький державний технічний університет***ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ТА ФАКТОРИ ПЕРЕШКОД
ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПАРТНЕРСТВА
В РЕГІОНІ**

У статті проаналізовано фактори що стримують розвиток соціально-трудового партнерства в регіоні та запропоновано дії по усуненню цих перешкод.

Ключеві слова: соціально-трудове партнерство, фактори перешкод, чинники розвитку, соціальний конфлікт, соціально-трудові відносини.

I. Вступ. Соціально-трудове партнерство як особливий тип суспільних відносин і закономірний результат розвинутої соціально орієнтованої економіки є в той же час важливим показником економічної, соціальної й політичної зрілості суспільства. У індустріально розвинутому суспільстві з ринковою економікою об'єктивно виникає необхідність переходу до соціально-партнерських відносин у сфері праці, що обумовлено цілою низкою економічних та соціальних чинників.

Основою соціальної злагоди у індустріальному й постіндустріальному суспільстві є врахування й узгодження інтересів різних соціальних груп, прошарків, класів. Це завдання найкраще вирішується саме на основі соціального партнерства. Система соціального партнерства будується на узгодженні й захисті інтересів різних соціальних груп. Визнаючи відмінність, різноспрямованість і незахищеність інтересів окремих соціальних груп, прошарків, класів, партнерські відносини водночас передбачають усвідомлення необхідності взаємодії, взаємозалежності і неможливості існування один без одного. Соціальне партнерство передбачає забезпечення відповідних прав різним соціальним групам, прошаркам, класам на участь у політичних і економічних процесах, вироблення й прийняття рішень із актуальних проблем розвитку суспільства.

У країнах з розвинутою ринковою економікою ідеологія соціального партнерства глибоко проникла в соціально-трудові відносини, хоча його моделі в різних країнах відрізняються організаційно-правовим механізмом. [1, 39] Відомі дві моделі соціального партнерства – трипартизм і біпартизм. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада,

Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих. Найбільш поширений трипартизм – тристороння співпраця – у Франції, ФРН, Швеції, Австрії, при якому держава відіграє активну роль соціального партнера [6, 17].

У літературі вже відзначалось, що у посттоталітарних державах, у тому числі в Україні, впровадження соціального партнерства відбувається «зверху», а не «знизу», при вирішальній ролі держави [2, 7]. Колективний характер соціального партнерства виявляється в трьох аспектах: наявності колективного інтересу усіх суб'єктів у сфері застосування найманої праці; наявності колективних відносин у цій сфері; колективній структурі сторін соціального партнерства [3, 22].

На думку Галини Короленко, щоб соціальне партнерство набуло нової вищої якості “передусім, треба подолати психологічний бар'єр у свідомості кожного з нас. Потрібно усвідомлено розуміти, що всі ми – рівні і заслуговуємо на однакову повагу” [7, 13].

Стрижнем соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів та колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях. Результативність соціального партнерства базується на взаємних зобов'язаннях сторони роботодавців і профспілок, досягнутих під час переговорів за регулярної участі влади, та добровільному виконанні цих зобов'язань [8, 2].

Професор І.Я. Кисельов визначає правові рамки соціального партнерства як комплекс правових норм, що регулюють статус і права профспілок і організацій підприємців, їхню співпрацю на підприємствах і поза ними; колективні договори, особливо в тій їх частині, в якій вони сприяють пом'якшенню трудових конфліктів (обов'язок соціального миру в період дії договору); вирішення колективних трудових спорів насамперед шляхом переговорів і досягнення взаємоприйнятних компромісів на основі двосторонньої і тристоронньої співпраці [4, 163].

На думку керівника управління Федерації профспілок України з питань захисту економічних інтересів трудящих С. Українця, «об'єктом соціального партнерства є всі питання соціально-економічного і трудового спектру, оскільки неможливо вмістити в одну чи кілька статей всі життєві напрями, з яких

укладаються угоди соціальними партнерами; в законодавстві відсутній вичерпний перелік соціально-трудових відносин, крім індивідуальних трудових відносин, до соціально-трудових також відносяться відносини зайнятості, соціального страхування, соціального забезпечення, охорони здоров'я, освіти, забезпечення житлом, регулювання ринку праці, ціноутворення на споживчому ринку» [5, 36].

В умовах проголошення президентом та урядом політики відкритості та прозорості діяльності влади всіх рівнів особливого значення набуває спільне з організаціями соціальних партнерів (роботодавцями, профспілками) обговорення пріоритетних питань поточного та подальшого соціально-економічного розвитку держави [9, 20].

II. Постановка задачі. Об'єктом дослідження є сучасні процеси формування системи соціально-трудового партнерства та сукупність показників що його характеризують.

Предметом – узгодження в ході соціально-трудового партнерства економічних і соціальних інтересів його суб'єктів – найманих працівників, роботодавців і держави (як виразника інтересів суспільства).

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

III. Результати. Суть соціального партнерства полягає в тому, що це специфічний вид відносин між різними соціальними групами, прошарками й класами, які мають суттєво відмінні соціально-економічні і політичні інтереси. Ці різні інтереси не можуть стати однаковими, проте можливе їх поєднання, забезпечення певного балансу їхньої реалізації.

Система соціального партнерства має цілком визначене суспільне призначення: створення і діяльність певних органів, впровадження в життя гуманістичних ідей і принципів регулювання соціально-трудових і пов'язаних з ними економічних та політичних відносин, розробку, прийняття і реалізацію конкретних взаємовигідних рішень. Суспільне призначення соціального партнерства полягає також і в практичному втіленні узгодженої соціально орієнтованої політики, у сприянні врегулюванню соціальних конфліктів, подоланню кризових явищ, в кінцевому підсумку, зростанню якості життя громадян країни в найширшому розумінні.

Фактори що перешкоджають формуванню й розвитку системи соціально-трудового партнерства в Україні суттєво відрізняються від інших країн, оскільки (рис. 1.1):

- Україна тривалий час була охоплена глибокою і гострою соціально-економічною кризою, яка вразила не лише економіку, а й всі соціальні та політичні інститути одночасно, і нині ледь означається початок стабілізації й покращання становища.

- Ринкові відносини й інститути як необхідна умова широкого розвитку соціального партнерства ще лише формуються в нашій країні. Соціальна орієнтація ринкової економіки є скоріше декларацією, ніж фактом.

- В Україні сформувалася вкрай поляризована соціальна структура, відбулося неприпустиме для цивілізованих країн майнове розшарування населення.

- Запізнюється законодавче забезпечення системи партнерських відносин, склалася стійка практика ігнорування, невиконання чинних законів різними суб'єктами, починаючи з органів державної влади. За умов, коли повсюдно ігноруються державні закони, важко сподіватися на дієвість і чинність договорів та угод.

- Особливістю українських умов є не сформованість суб'єктів соціально-трудового партнерства та їхніх представників. За умов кризи, безробіття, зубожіння працюючого населення працівники (навіть об'єднані профспілками) не можуть реально протистояти роботодавцям, серед яких наймогутнішим є держава.

- Держава, виступаючи одночасно з трьох позицій – власника, адміністратора і гаранта інтересів громадян – сьогодні нерідко експлуатує найманого працівника більшою мірою, ніж приватні підприємці. Зокрема, це виявляється у надзвичайно низькому рівні оплати праці (в тому числі висококваліфікованої) на державних підприємствах (передусім у галузях освіти, культури, охорони здоров'я, науки).

- Здебільшого втратили довіру у громадян профспілки та їхні лідери, які вже мало ким сприймаються як виразники інтересів трудящих.

- Поширеність «тіньової» економіки в Україні також не сприяє розвитку соціально-трудового партнерства.

- Суттєвою перешкодою для становлення соціального партнерства стає розмивання ціннісно-нормативної системи суспільства, обумовлене масовим

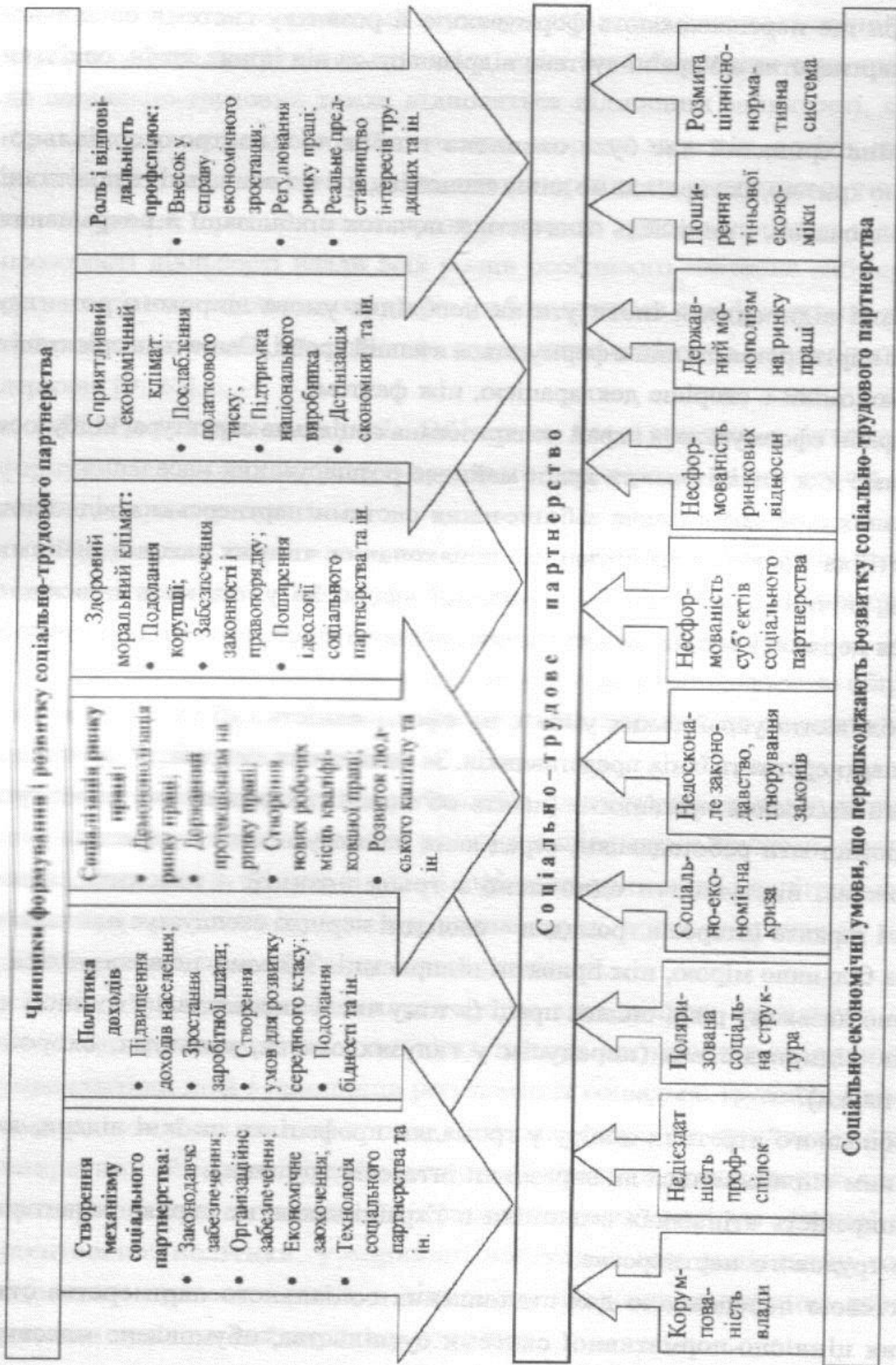


Рис. 1.1 – Чинники розвитку та фактори переходу формування соціально-трудового партнерства в регіоні

порушенням законів і соціальних норм. Це суттєво підриває авторитет владних структур, не сприяє поширенню практики соціального партнерства.

Зазначені особливості української дійсності актуалізують завдання розвитку соціально-трудового партнерства і свідчать, що партнерські відносини в нашій країні розвиваються в набагато складніших умовах порівняно з іншими країнами. У зв'язку з цим потрібен наполегливий цілеспрямований пошук оптимальних моделей соціально-трудового партнерства стосовно наших умов, розробка ефективного механізму взаємодії партнерів. Умови і чинники, що сприятимуть формуванню та розвитку соціально-трудового партнерства в Україні на нашу думку є такими:

- Наймогутнішим чинником розвитку соціально-трудового партнерства (як і його результатом) є створення сприятливого економічного клімату, зокрема шляхом послаблення податкового тиску і боротьби з корупцією, що призведе до оздоровлення національної економіки, її детінізації і поступового виходу з кризи.

- Підвищення доходів населення загалом, і передусім трудових доходів, подолання бідності, створення умов для розвитку середнього класу повинно стати пріоритетним завданням суспільства і держави. Державний протекціонізм на ринку праці, його соціалізація, суттєве підвищення розмірів оплати праці в держбюджетних організаціях слід розглядати як важливу передумову узгодження інтересів суб'єктів соціально-трудового партнерства.

- Окремим масштабним завданням слід вважати оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корумпованості, забезпечення законності й правопорядку, відновлення довіри до державних інститутів та держслужбовців.

- Профспілки повинні стати реальними виразниками інтересів трудящих. Працівник повинен мати реальну мотивацію членства в профспілках, зокрема – можливість вигідніше колективно продати свої трудові послуги. На думку міністра праці та соціальної політики: «Уряд має докласти максимальних зусиль, щоб діалог із профспілками відбувався регулярно та ефективно» [10, 12].

- Оскільки в найближчій перспективі нереально розраховувати на демонополізацію ринку праці (це можна вважати завданням соціально-трудового партнерства на майбутнє), поки що потрібно орієнтуватися на таку рівновагу на ринку праці, за якої монополія (монопсонія) покупців трудових послуг –

роботодавців була б урівноважена об'єднаною (профспілковою) монополією продавців.

- З причин системних деформацій в економіці колективні угоди на мікроекономічному рівні не можуть бути ефективним інструментом регулювання ціни на трудові послуги. Основним інструментом встановлення цієї ціни повинні стати угоди на вищих рівнях соціально-трудового партнерства (так звана континентальна європейська модель регулювання ринку праці і, відповідно, відкрита модель профспілкового руху).

- Ці угоди повинні вийти за межі регулювання лише тарифної частини заробітної плати, перейшовши до принципу комплексного регулювання оплати праці. Необхідно також відмовитися від рекомендаційного характеру угод, вона повинна визначати певну методичку, задавати алгоритм визначення рівня заробітної плати залежно від досягнення конкретних чітко означених економічних параметрів діяльності підприємства.

- Для врівноваження і збалансування інтересів суб'єктів соціально-трудового партнерства наймані працівники і їхні представники – профспілки – мають чимось компенсувати роботодавцям і державі підвищення ціни на трудові послуги. Приваблива, але абстрактна мета – соціальна злагода – мало надихає роботодавців на поступки. Підвищення продуктивності праці й кінцеві результати роботи підприємства залежать не лише від працівників, але і від рівня управління та забезпечення виробничого процесу. Зустрічні обов'язки працівників мають бути такими ж конкретними, як і обов'язки роботодавців по підвищенню заробітної плати.

- Державною владою і місцевим самоврядуванням мають бути сформовані такі умови, які б заохочували учасників соціально-трудового партнерства до врегулювання соціально-трудових відносин шляхом всіх вищезазначених кроків. Зокрема, потрібно створити механізм, який би пов'язував можливості державних і муніципальних преференцій (бюджетних кредитів, податкових пільг, державних замовлень) з рівнем ефективності соціально-трудових відносин на конкретному підприємстві.

- Для забезпечення ефективного розвитку системи трипартизму необхідне послідовне поширення ідеології й технології соціально-трудового партнерства, впровадження у свідомість і в практику роботи всіх суб'єктів ринку праці –

державних, підприємницьких, профспілкових структур – ідеї справедливого соціального договору, а не соціальної конфронтації. Необхідна велика робота по формуванню повноправних органів – сторін соціально-трудового партнерства.

Зазначені чинники розвитку соціально-трудового партнерства потрібно перетворити на конкретну програму дій соціальних партнерів. Необхідно розробити концепцію соціально-трудового партнерства для періоду стабілізації й економічного зростання, що почалися останніми роками.

IV. Висновки. Таким чином, в найближчій перспективі всім сторонам соціально-трудових відносин належить зайняти свою нішу у справі регулювання національного ринку праці з метою його соціалізації: основним завданням профспілок має стати реальне покращання умов продажу трудових послуг найманими працівниками; підприємці повинні усвідомити як реальний факт залежність успішності свого бізнесу від соціального становища в країні і на підприємстві, а значить, враховувати і інші, крім збагачення, цілі підприємницької діяльності й людського життя загалом; держава повинна створити механізм заохочення (передусім економічного) сторін до вирішення соціально-трудових проблем методами соціального партнерства.

Проблема створення нової концепції соціально-трудових відносин стосовно України має об'єктивні і суб'єктивні причини, які в реальному житті тісно переплетені. Об'єктивною базою для розробки такої концепції є трансформація соціально-економічного життя на ринкових засадах, поява нових суб'єктів соціально-трудових відносин, а також негативні наслідки тривалої економічної кризи і в зв'язку з цим необхідність переходу до нового технологічного рівня, який великою мірою зумовлюється якістю людського капіталу.

Соціально-трудове партнерство як багатофункціональне явище повинно стати дієвим фактором формування соціально-відповідальної політики, організаційним принципом гармонізації відносин власності; елементом механізму розбудови соціальної орієнтованої ринкової економіки; організаційно-економічним важелем підвищення ефективності виробництва та організаційно-економічно-правовою основою захисту інтересів його суб'єктів.

Тому специфічними завданнями соціально-трудового партнерства в Україні на сучасному етапі є залучення всіх його суб'єктів до управління і подолання на цій основі монополізму в розподілі новоствореного продукту; посилення

мотивації до праці та підприємницької діяльності і досягнення високих результатів роботи як необхідної умови підвищення якості життя; усунення непорозумінь, протиріч щодо намірів, які відображають законні інтереси кожної сторони; досягнення взаємного прагнення до виконання намічених програм.

Література:

1. Зарубіжний досвід соціального партнерства // Україна: аспекти праці. – 1998. – №1. – С. 38-43
2. Ляшенко Т. Соціальне партнерство: шлях до ринкової держави // Юридичний вісник. – 1999. – №18. – 7 с.
3. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти праці. – 1998. – №2. – 22 с.
4. Киселев Й. Я. Зарубежное трудовое право. – М., 1998. – 163 с.
5. Українець С. Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. – 1999. – №3. – С. 35-41.
6. Семигін Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. – М., 1996. – 128 с.
7. Короленко Г. Наша основна мета – соціальне партнерство // Соціальне партнерство. – 2005. – № 9. – С. 12-14.
8. Хмільовський В. Статист соціального партнерства // Роботодавець. – 2004. – №10. – С. 2-3.
9. Талалай Х., Уваров П. Працювати в режимі постійного діалогу // Людина і праця. – 2005. – № 6. – 20 с.
10. Качан Л., Лесин В. Діалог соціальних партнерів // Людина і праця. – 2005. – № 4. – С. 11-12.