

СУТНІСТЬ, ПРИНЦИПИ ТА ЧИННИКИ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Бержанір А.Л.,
канд. соц. н., доцент

Перехід економіки на ринкову основу – це складне, тривале і суперечливе соціально-економічне явище. Процес приватизації обумовлює появу нових форм власності, трансформуються виробничі відносини і змінюються суб'єкти цих відносин, виникають проблеми у сфері забезпечення зайнятості, соціального захисту населення тощо. У зв'язку з цим, необхідні якісні зміни в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Для усунення можливостей виникнення конфліктів соціальним суб'єктам необхідно знайти нові зв'язки, розробити концепцію свого функціонування та розвитку, осмислити перспективи соціальної еволюції. Суспільство має бути здатним адекватно реагувати на трансформацію соціального середовища і протистояти можливим негативним тенденціям. У такій ситуації актуальним є питання про інститут соціального партнерства як одного з найбільш раціональних, цивілізованих шляхів вирішення соціально-економічних суперечностей.

Відсутність в державах з розвиненою ринковою економікою протягом тривалого часу серйозних суспільних потрясінь є значною мірою наслідком реалізації ідеї соціального партнерства. Його впровадження сприяє стабільному розвитку національної економіки, підприємницької діяльності, підвищенню життєвого рівня населення. Соціальне партнерство як цивілізоване регулювання соціально-трудова відносин найманих працівників і роботодавців за безпосередньої або опосередкованої участі держави широко поширене в світовій практиці.

Розуміння сутності соціального партнерства і дослідження досвіду розвитку нових форм взаємодії різних суб'єктів (владних структур, профспілок, роботодавців, громадських об'єднань тощо), дозволяє виявити

найбільш ефективні шляхи їх взаємодії, можливості в досягненні соціально-економічної та політичної динамічності розвитку суспільства в цілому, вирішенні актуальних проблем у соціально-трудовай та інших сферах.

Теоретичні дослідження феномену соціального партнерства, узагальнення досвіду його генезису дають можливість визначити нові напрями співпраці між владою, працівниками та громадськими організаціями. Разом з тим, незважаючи на зростання числа публікацій з цієї наукової проблеми, ряд суттєвих питань, які пов'язані з удосконаленням функціонування системи соціального партнерства, потребують подальшого вивчення.

Термін „соціальне партнерство” з'явився вперше в промислово розвинених країнах Заходу в кінці ХІХ ст., в умовах зародження виробничої демократії. Після Другої світової війни в трудовому законодавстві країн Заходу почала все більше закріплюватися поступка роботодавців найманим працівникам, у вигляді надання останнім права на співучасть в управлінні виробництвом. У окремих країнах Заходу з'явилися спільні робочі ради на виробництві, функціонування яких було законодавчо закріплене. Так, за законом Федеративної Республіки Німеччини „Про виробничі ради” 1949 року такі ради утворюються з представників роботодавців і найманих працівників і діють на паритетних засадах. Ці ради почали називатися органами соціального партнерства. Намагання подолати протиріччя між працею і капіталом сприяли створенню спеціальних організацій, однією з яких стала в 1919 р. Міжнародна організація праці (МОП) [1].

У країнах з ринковою економікою, з урахуванням плюралізму різноманітних форм власності, склалися і різні форми соціального партнерства: біпартизм і трипартизм. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (Великобританія, Канада, США), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями працівників. Держава може виступати в такій соціальній моделі в ролі посередника під час виникнення трудових конфліктів.

Трипартизм, де держава відіграє активну роль соціального партнера, поширений у ФРН, Франції, Австрії, Швеції.

Для формування системи соціального партнерства у нашій країні вже є необхідні умови та складові відносин. По-перше, Україну ще у 2005 р. Європейський Союз визнав як країну з ринковою економікою, в якій вже сформувався відповідний прошарок підприємців. По-друге, існують різні профспілкові організації, що представляють і захищають інтереси працівників, а також їхні об'єднання загальнодержавного рівня. По-третє, сформовано політико-правове поле для розвитку соціального партнерства на трьохсторонній основі. По-четверте, держава готова бути посередником у відносинах між найманими працівниками і роботодавцями [2].

Зі становленням економіки на засадах приватної власності та переходом до демократичних засад управління державою, Україна почала створення системи соціального партнерства. Цей процес започаткував Указ Президента України „Про створення Національної ради соціального партнерства” від 27 квітня 1993 р. У квітні 2011 р. на виконання вимог цього закону, Указом Президента України була створена Національна тристороння соціально-економічна рада. Державу у цій співпраці представляє Кабінет Міністрів України, який є повноцінною інституцією в системі соціально-трудова відносин.

Інші сторони соціального партнерства ще знаходяться у стадії формування – Об'єднання організацій роботодавців (Федерація роботодавців України, Конфедерація роботодавців України тощо) та спільний представницький орган профспілок (Федерація профспілок України).

Федерація роботодавців України – це найпотужніше всеукраїнське об'єднання, яке представляє інтереси роботодавців у соціально-трудова відносинах на національному рівні. До його складу входять близько 470 територіальних і галузевих об'єднань роботодавців, які охоплюють понад 10 млн. найманих робітників. Основна мета їхньої діяльності є представництво і захист своїх інтересів [3, с.76–77].

Одним з учасників соціального партнерства в нашій країні є Федерація професійних спілок України (ФПУ), яка є найбільш чисельним профспілковим об'єднанням в Україні, нараховує понад 10 млн. членів профспілок. До складу ФПУ входить 45 всеукраїнських профспілок і 26 територіальних об'єднань організацій профспілок. Метою діяльності ФПУ є вираження, представлення інтересів і захист прав організацій – членів ФПУ, координація їхніх колективних дій, представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади й органах місцевого самоврядування, у стосунках з роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями, а також з іншими об'єднаннями громадян [4, с. 78].

Соціальне партнерство є інструментом узгодження спільних зусиль у організаційно-управлінській діяльності соціальних суб'єктів у соціально-трудої сфері, що забезпечує можливість досягнення консенсусу у вирішенні суперечок, конфліктів, які виникають між ними. Основою соціально-партнерських відносин виступає взаємозалежність соціальних інтересів суб'єктів, спільність їх стратегічних цілей – досягнення стабільності соціальної системи, її прогресивного розвитку [5, с. 3–5].

Оснoву механізму партнерських відносин складають форми, методи, способи, процедури і технології взаємодії, система контролю виконання прийнятих договорів, угод, а також організаційно-функціональні структури (органи) на всіх рівнях соціального партнерства [6, с. 56]. Сутність механізму соціального партнерства, що об'єднує інтереси держави, підприємців та працівників є таким:

– стосовно своїх громадян держава бере на себе відповідальність за всі соціальні гарантії, натомість отримуючи легітимність своєї влади і суспільне схвалення;

– у стосунках з підприємцями держава зобов'язується забезпечувати їм гарантії прав власності, сприятливий підприємницький клімат, отримуючи натомість схвалення з боку капіталу;

– баланс між бізнесом і суспільством досягається завдяки принципу соціально відповідальної поведінки підприємців, які отримують суспільну підтримку своїх інтересів.

В системі соціального партнерства актуальним є також принцип соціальної справедливості. В партнерських відносинах він реалізується у формах координації та розподілу праці, її результатів, регулювання відповідно до законодавства трудових і соціальних процесів. Принцип соціальної справедливості містить у собі компоненту матеріального забезпечення соціальних гарантій, створення рівних можливостей та доступу до благ, необхідних для розвитку здібностей людини. Він дозволяє в державному масштабі регулювати процес самозабезпечення людини через особисту ініціативу та соціальну допомогу тим, хто її потребує.

Іншим важливим принципом соціального партнерства вважається максимальне врахування, узгодження та реалізація економічних інтересів кожного з партнерів. Робітники і підприємці, роботодавці (власники) і наймані працівники, держава зацікавлені в отриманні прибутку, розвитку виробництва, збереженні робочих місць, поліпшенні умов праці, підвищенні конкурентоспроможності продукції.

Узгодження інтересів працівників, роботодавців, владних структур сприяє активному залученню громадян у процес управління, а новий тип відносин власності – формуванню середнього класу, згладжуванню поляризації в суспільстві, масовому залученню різних соціальних груп та верств у ринкові відносини.

Формування системи соціально-партнерських відносин відбувається під впливом об'єктивних чинників:

– по-перше, техніко-технологічні чинники. Зростаюча складність і інтелектуалізація суспільної праці забезпечили зростання ролі людського чинника виробництва, перетворення найманого працівника з простого виконавця в освіченого, активного суб'єкта виробництва, що бере участь і в управлінні виробництвом. Зростання ролі кваліфікованої праці певною мірою

зближує економічні інтереси роботодавців і найманих працівників, а конфлікти, що можуть між ними виникати, обидві сторони зацікавлені вирішувати на основі компромісу;

– по-друге, соціально-економічні чинники. Перетворення частини працівників у акціонерів змінює їх ставлення до власності та створює засади для більш тісної співпраці в економічній сфері. Таким чином збільшується кількість людей, яких прийнято відносити до середнього класу (менеджери, інженерно-технічні працівники тощо). Це сприяє розширенню соціального партнерства і його впровадженню у ширше коло соціально-професійних груп;

– по-третє, суспільно-політичні чинники. В демократичному суспільстві поряд з становленням ринкової економіки відбуваються процеси зростання політичної культури народу; підвищення ролі громадських організацій та об'єднань, що захищають інтереси працівників; перетворення професійних спілок у впливову і вирішальну силу; формування об'єднань, що представляють інтереси власників, підприємців; формування соціальної політики, що забезпечує соціальну захищеність усіх верств населення;

– по-четверте, морально-психологічні чинники – гуманізація суспільних і в, першу чергу, соціально-трудових відносин, а також суспільне визнання права кожного громадянина на гідні умови життя і праці, гідну її оплату. Важливе значення тут має усвідомлення різними соціальними групами суспільства необхідності пошуку і досягнення соціального миру і злагоди на основі взаємних договорів і угод.

Трансформаційні зміни в економіці обумовлюють зміну парадигми соціального партнерства. Воно повинно враховувати соціально-економічні реалії сучасного етапу суспільного розвитку і сприяти:

– формуванню та розвитку цивілізованих форм соціально-трудових відносин;

– формуванню ретельно продуманої і збалансованої політики в галузі заробітної плати, сфери зайнятості, формування ринку праці;

– формуванню необхідних умов, за яких з'явилася б реальна можливість регулювати або запобігати соціально-трудова конфлікти.

Таким чином, соціальне партнерство в Україні сьогодні утвердилось як основна форма регулювання взаємовідносин між державою, роботодавцями та працівниками. Державою створено законодавчі, інституційні передумови для його ефективного функціонування.

Проте система соціального партнерства в країні серйозного розвитку поки що ще не отримала. В умовах сучасної соціально-економічної дійсності ефективна взаємодія всіх складових партнерства, на наш погляд, не може функціонувати ефективно через нецивілізованість поведінки, необов'язковість і безвідповідальність роботодавців і держави, а також і неорганізованість, в багатьох випадках, найманих працівників. Українська економіка вимагає адекватного вирішення проблем соціально-трудова відносин в рамках соціального партнерства на всіх рівнях державного і регіонального управління у тісній співпраці з об'єднаннями роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Ситник, О. Ю. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку [Електронний ресурс] // О.Ю. Ситник. – Режим доступу: http://www.kntu.kt.ua/doc/zb_15.pdf#page=287.
2. Кудряченко, А.І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна [Текст] / А.І. Кудряченко // Стратегічні пріоритети. – 2008. – №3(8). – С. 24–29.
3. Колосок, А. М. Інституційне забезпечення соціального партнерства [Текст] / А. М. Колосок // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 10. – С. 74–79.
4. Акуліна, О. В. Розвиток соціального партнерства в Україні [Текст] / О. В. Акуліна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №10. – С.116–122.

5. Дубровський, І. М. Соціальне партнерство як технологія взаємодії державних та громадських структур [Текст] / І. М. Дубровський // Вісник Міжнародного Слов'янського університету. – Т.4. – 2001. – №2. – С. 3–5.

6. Михеев, В. А. Основы социального партнерства: Теория и политика [Текст] : учеб. для вузов / В. А. Михеев. – М. : Экзамен, 2001. – 158 с.