

Савчук Л. М.,

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та управління персоналом, ННІ менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ

ФУНКЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Анотація. У статті розглядаються поняття, визначення та моделі інституту соціального партнерства. Історичний та соціально-економічний огляд становлення і розвитку інституту соціального партнерства дозволили автору здійснити класифікацію функцій інституту соціального партнерства з огляду на вітчизняні соціально-економічні реалії, щодо яких трипартизм був визначений як найбільш ефективна модель соціального партнерства.

Ключові слова: соціальне партнерство, модель соціального партнерства, функції соціального партнерства, трипартизм, вітчизняні умови.

Savchuk L.,

Ph.D., associate professor at the Department of Economics and Management Educational and Research Institute of Management and Psychology, SHEI «University of Educational Management», Kyiv

FUNCTIONS OF SOCIAL PARTNERSHIP

Summary. The article deals with the concept, definition and shapes of the institution of social partnership. Historical and socio-economical review of the rise and development of the institution results in author's design of the functions of social partnership and their arrangement in reference to the Ukrainian practice. The tri-partism was defined as the most efficient shape of social partnership for the domestic social and economic conditions.

Key words: social partnership, shape of social partnership, function of social partnership, tri-partism, domestic conditions.

Постановка проблеми. Інтеграція України у світовий економічний простір, ринкові економічні відносини, прагнення до стабільного розвитку та зумовлене цим посилення конкуренції на вітчизняному та світових ринках актуалізують проблему забезпечення конкурентоспроможності українських підприємств на макро- та мікроекономічному рівнях. В сучасних умовах конкурентні переваги не обмежуються лише такими факторами як

надзвичайно вигідне геополітичне положення України та природні ресурси, але охоплюють й інші чинники, які визначають конкурентну позицію. Одним з таких чинників є людський капітал, без надійних важелів та ефективного використання якого не можливо сподіватися на сталий розвиток вітчизняного виробництва, науково-технічний і соціальний прогрес, а з ними - і на належне місце України у світовому господарстві. Регулювання соціально-трудових відносин і досягнення ефективної роботи підприємств в сучасних умовах об'єктивно потребує створення договірної системи і забезпечення її належного функціонування. Особливого значення договірні процеси набувають на великих підприємствах із чисельними трудовими колективами, де тактичні та стратегічні рішення щодо розв'язання трудових питань безпосередньо впливають на соціальну атмосферу сьогодні і завтра, тим самим визначають економічний розвиток таких підприємства.

Зазначене, враховуючи складність соціальної та економічної ситуації в Україні, актуалізує необхідність налагодження партнерських стосунків між найманими працівниками, трудовими колективами, підприємцями та державою, формування сталого стану соціального партнерства.

Метою статті є з'ясування сутності, змісту та моделей соціального партнерства як важелів досягнення ефективності підприємств і стабільного розвитку суспільства.

Викладення основного матеріалу дослідження. Щоб зрозуміти сутність поняття «соціальне партнерство», варто звернутись до історичних тенденцій розвитку взаємовідносин між основними класами суспільства.

Можливість врегулювання класових інтересів розглядали соціалісти, утопісти, ліберали та інші представники провідних наукових шкіл. Ще на початку XX століття, вчені прийшли до висновків, що стійкість та гармонійний розвиток суспільства залежить від двох основних параметрів: рівня життя більшості населення і ступеня диференціації доходів – чим нижчим є рівень життя і чим більшою є нерівність між різними суспільними класами, тим більше зростає ризик виникнення соціальних потрясінь [1,

с.56].

Одним з перших, хто використовував термін «партнерство» у сфері соціальних відносин ще у XIX ст. був Дж. Мілль, який стверджував, що становище робітників можна підвищити лише зміною відношення величини засобів для розподілення між робітниками на користь останніх, і запропонував позитивну програму реформування буржуазного суспільства, один із пунктів якої мав такий зміст: перехід від підприємств із найманою працею до кооперативних виробничих асоціацій, тобто поступовий перехід капіталу до рук робітників [2, с. 19].

У другій половині XX століття, під впливом змін в економіці та суспільстві, в розвинених країнах соціально-трудова відносина дедалі більше розвивалися в напрямку соціального партнерства (соціального діалогу). У більшості цих країн ідея соціального партнерства була закріплена в конституціях та законах.

За цих умов принципово важливим стає збалансування інтересів учасників ринку праці, поєднання економічної ефективності та соціальної стабільності, а перехід до соціально орієнтованої високоефективної ринкової економіки передбачає формування стійкої системи соціального партнерства найманих працівників, роботодавців та держави [3, с.14].

Моделі соціального партнерства, що склалися в суспільстві, формувалися відповідно до соціально-економічних та національних особливостей країн і відрізняються механізмами правового регулювання договірного процесу, особливостями відносин між соціальними партнерами, за рівнем демократизації виробничого життя, політичною орієнтацією соціально-трудова відносин та за іншими ознаками. Під впливом зазначених факторів у світі склалися три моделі соціального партнерства.

Соціальне партнерство у країнах Північної Європи характеризується високим рівнем договірного процесу, тут, як ніде більше, втілений принцип трипартизму, діяльність усіх соціальних партнерів регламентована законодавством, у якому чітко визначені повноваження та вирішення

трудових конфліктів. Завдяки взаємодії та соціальному діалогу на всіх рівнях досягається компроміс у таких країнах як Бельгія, Данія, Швеція, Швейцарія.

У країнах Центральної Європи та у Великій Британії, як правило, на національному рівні не створюються постійно діючі органи соціального партнерства. Незважаючи на те, що уряди цих країн регулярно проводять консультації з професійними спілками та роботодавцями, спільні рішення на макроекономічному рівні майже не приймаються, угоди з найважливіших питань соціально-трудова відносин приймаються на рівні регіонів та галузей.

Третя група країн (Франція, Іспанія, Португалія, Греція) характеризується тим, що переговорний процес відбувається на мікроекономічному рівні, а у практику соціально-трудова відносин широко втілюється система індивідуальних трудових контрактів, у разі порушення яких працівник сам може відстояти свої права через суд.

Слід зазначити, що кожна з розглянутих моделей має свої сильні та слабкі сторони, тим самим створює можливості або загрози для забезпечення високої соціальної захищеності і злагоди в суспільстві, гарантування низького рівня інфляції та безробіття, підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств та заробітної плати тощо.

Основною спільною рисою розвитку соціального партнерства є акцентування уваги на широкому спектрі соціальних проблем – від інституціоналізації взаємовідносин між працівниками і підприємцями і забезпечення безпеки на робочому місці до участі працівників в управлінні компаніями і підписанні колективних угод.

Ефективність різних моделей соціального партнерства неодноразово перевірялася в періоди економічного спаду виробництва, інфляції, безробіття, страйків тощо. В таких екстремальних умовах система соціального партнерства успішно працює за рахунок цілісної соціально-економічної політики держави, яка визнається суспільством.

Сучасна ринкова економіка передбачає відмову від централізованого

вирішення ряду питань і розв'язання їх на рівні регіонів, галузей, підприємств на основі переговорів між роботодавцями і найманими працівниками за участю держави як посередника і гаранта дотримання законодавства.

В Україні інститут соціального партнерства формується відповідно до світових тенденцій, особлива увага приділяється питанням економічної ефективності і правового вирішення колективних трудових конфліктів, які направлені на мінімізацію економічних збитків підприємств, установ та організацій, що можуть виникнути у результаті колективних трудових спорів (конфліктів). Однак, ліберально-радикальний характер ринкових реформ, що неминуче призводили до зубожіння значної частини населення й посилення соціальної нерівності людей, об'єктивно обмежує можливість реального використання механізму соціального партнерства в Україні [4, с. 96].

Завдяки розумінню взаємозалежності роботодавців і найманих працівників та цивілізованому врегулюванню трудових конфліктів між ними, вдається налагодити переговорний процес і зменшити вплив негативних наслідків конфліктів у трудовій сфері [5, с.20]. Проте, і досі Україна залишається країною з низькими демографічними та соціальними показниками, займає останні позиції у світових рейтингах.

Експерти Міжнародної організації праці (МОП) представили численні напрацювання щодо механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, а сутність поняття «соціальне партнерство» визначають як механізм, за допомогою якого підприємці, представники трудящих й уряду розробляють комплекс погоджених і багатосторонніх шляхів для вирішення всіх важливих питань економічної та соціальної політики в національному масштабі шляхом пошуку компромісів [6, с.18].

У прагматичному значенні, соціальне партнерство розглядається як система заходів із забезпечення співробітництва найманих працівників, репрезентованих, як правило, професійними спілками, з роботодавцями, які об'єднані у асоціації підприємців на національному, галузевому,

регіональному, виробничому рівнях.

Змістовне і багатозначне визначення соціального партнерства дає Г. Куликов, який під системою соціального партнерства розуміє «...принципи і процедури, правові та організаційні нормативи, норми і заходи, за допомогою яких забезпечується взаємодія суб'єктів соціально-трудових відносин на різних рівнях господарювання з метою досягнення ними згоди, прийняття спільних рішень, здійснення погоджених дій і запобігання конфліктним ситуаціям». І далі: «...соціальне партнерство представляє собою систему відносин між роботодавцями і працівниками, за якої в рамках соціального миру забезпечується погодження їх найважливіших соціально-трудових інтересів». Основну мету соціального партнерства цей автор вбачає у «...формуванні системи саморегулювання трудових відносин, наданні сторонам виробничо-господарського процесу особливого статусу, тобто права вирішувати свої проблеми власними силами, досягаючи взаєморозуміння без участі державних структур» [7, с. 173-174].

Існує також науковий підхід до системи соціального партнерства як до двох підсистем, які носять комплементарний характер і є ознакою соціально орієнтованої економіки [8, с. 7]. До числа таких елементів відносять:

- 1) соціальне партнерство в процесі регулювання соціально-трудових відносин (мікроекономічний рівень);
- 2) взаємодію держави, об'єднань роботодавців та профспілкових організацій (макроекономічний рівень) [8, с. 8].

Якщо на макроекономічному рівні соціальне партнерство відбиває державну ідеологію, виявляється у соціальній політиці та механізмах реалізації такої державної політики, то на мікроекономічному рівні предметом соціального діалогу є кадрова політика підприємства загалом та її окремі елементи: організація праці, гарантування зайнятості, розвиток персоналу підприємства, участь працівників в управлінні та у власності, форми і системи оплати праці, компенсаційна система (у тому числі формування соціального пакету) тощо.

Соціальне партнерство в Україні, які і в інших країнах, базується на єдиних принципах, сформульованих в конвенціях та рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП), у документах та нормативно-правових актах інших міжнародних організацій та спільнот, в основу яких закладено еволюційний реформаторський підхід до вибору шляхів суспільного прогресу і послідовний захист основних прав людини. Головними із згаданих принципів, які можуть і мають скласти основу концепції соціально-трудового партнерства на будь-якому рівні є:

1. Загальний і міцний мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості.
2. Ненадання в якій-небудь країні працівникам нормальних умов праці є перешкодою для інших країн, які бажають покращити становище трудящих.
3. Свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу.
4. Злиденність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту.
5. Всі люди, незалежно від раси, віри і статі, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і гідності, сталості в економіці і рівних можливостей.
6. Повна зайнятість і зростання життєвого рівня.

Щодо функцій соціального партнерства, з урахуванням поглядів вчених, пропонуємо систематизувати і розподілити їх на дві категорії та сім рівнів (рис. 1). Так, функціями першочергового рівня, на нашу думку, є захисна, превентивна, відтворювальна, перерозподільча функції. Другорядними функціями можуть бути контролююча, стимулююча, стабілізуюча функції.



Рис. 1. Ієрархічна послідовність функцій соціального партнерства

За умов соціального партнерства, підприємництво, з однієї сторони, ініціює створення середнього класу, який є буфером у розвитку соціальних конфліктів (мікроекономічний рівень), а з іншої – моделює соціально-економічну політику, у якій пріоритетом є соціальний захист (макроекономічний рівень). Перспектива розвитку такого захисту направлена на подолання бідності. Іншими словами, управління соціально-трудовими відносинами передбачає збереження домінуючої ролі держави.

Таким чином, ціллю соціального партнерства є безкомпромісне розв’язання гострих соціальних проблем і задач, а його роль заснована на принципах трипартизму (взаємодія трьох сторін – держави, роботодавця, найманого працівника – у сфері соціально-трудових відносин).

ЛІТЕРАТУРА:

1. Доронин А. Д. Социальное партнерство как важнейший институт производственной демократии [Текст] / А. Д. Доронин // Вісник СевНТУ. Вип. 100: Політологія: зб. наук. пр. – Севастополь: Вид-во СевНТУ, 2009.
2. Милль Дж. С. Основы политической экономики / Дж. С. Милль. – М.: Наука. – 1980. – Т.3.
3. Реброва Т. А. Институт социального партнерства в системе социально-трудовых отношений [Текст]: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.01 / Реброва Татьяна Александровна. – Самара. – 2009. – 22 ст.
4. Ільченко Б. Формування інституту соціального партнерства у процесі соціально-економічної самоорганізації українського суспільства // Соціальні виміри суспільства: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т соц. НАН України, 2003. – Вип. 6. – 438 с.
5. Руденко В. Цивілізоване вирішення трудових конфліктів – у конструктивній взаємодії соціальних партнерів / В. Руденко // Соціальний захист. – 2003. – № 8. - С. 15-21.
6. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна / А.І. Кудряченко. – Стратегічні пріоритети. – №3(8). – 2008. – С. 132-141.
7. Ситник О. Ю. Еволюційні особливості розвитку категорії «соціальне партнерство» / О. Ю. Ситник. – Науковий вісник Волинського національного університету ім. Лесі Українки, Розділ 1. Економічна теорія та історія економічної думки. – №27. – 2009 . – с. 17-22.
8. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников. Монография. / Г. Т. Куликов // Отв. ред. Д.П.Богиня. – К.: Институт экономики НАН Украины, 2002. – 339 с.
9. Європейський Кодекс соціального забезпечення (1964 р.) // www.rada.gov.ua
10. Шадрина Л. Ю. Коллективный договор как инструмент социального партнерства [Текст]: дис. канд. экон. наук: 22.00.08 / Шадрина

Любовь Юрьевна. – Новосибирск. – 2004. – 169 с.

11. Арцер, Т. В. Государство, бизнес и некоммерческие организации - социальное партнерство [Текст]: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.01 / Арцер Татьяна Владимировна. – Томск., 2009. – 22 стр.

Матеріали подано в авторській редакції