

## СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

*У статті розглянуті проблеми становлення та розвитку соціального партнерства, визначення чинників його розвитку. Охарактеризовані моделі соціального партнерства в соціально-трудої сфері суспільного розвитку.*

**Ключові слова:** соціальне партнерство, партнерські відносини, біпартизм, трипартизм.

Перехідний період становлення ринкової економіки супроводжується суттєвими змінами соціальної структури суспільства, виникненням різноманітних форм власності, нових суб'єктів господарювання, реформуванням соціально-трудої відносин, пошуком ефективних шляхів погодження інтересів різних соціальних груп та класів, розвитком системи соціального партнерства як одного з чинників політичної та економічної стабільності. В демократичному суспільстві з соціально орієнтованою ринковою економікою формується принципово новий тип соціально-трудої відносин, який полягає в тому, що наймані працівники перестають бути лише об'єктом соціально-трудої відносин, так як поряд з власниками, підприємцями, роботодавцями стають активними суб'єктами цих відносин та учасниками їх регулювання на різних рівнях. Основним принципом регулювання соціально-трудої відносин стає принцип рівноправної участі в цьому процесі держави, власників, підприємців, роботодавців та працівників. Саме соціальне партнерство складає якість сучасної цивілізації, служить фактором попередження та розв'язання соціальних конфліктів, гарантією соціального прогресу, одним із принципів функціонування сучасного демократичного суспільства, важливим інструментом реалізації соціальної політики держави.

Термін "соціальне партнерство" вперше з'явився в працях Дж.С.Міля, Ж.Б.Сея, Ф.Бастія, які висунули та обґрунтували тезу про соціальну гармонізацію інтересів всіх учасників суспільного виробництва. Теоретико-методологічні аспекти соціального партнерства розкриваються в працях Є.Бернштейна, К.Маркса, Е.Дюркгейма, Р.Дарендорфа, які розглядали формування та еволюцію теорії взаємодії в соціально-трудої сфері як процес становлення та розвитку відносин між працею та капіталом, найманими працівниками, роботодавцями та державою. Саме Е.Дюркгейм розвивав ідею створення професійних корпорацій як нових органів суспільної солідарності.

Необхідність співробітництва як виду соціальної взаємодії в сфері праці обґрунтовується в працях С.Вітте, П.Валуєва, А.Коновалова, С.Шидловського, В.Шульгіна. Проблеми участі профспілок в становленні та розвитку партнерства розглядали Д.Коммонс, М.Редер, А.Слоан, Х.Тернер, Ф.Уїті та ін.. Значний вклад в

теоретичне обґрунтування засад управління соціальним партнерством внесли такі вчені як Д.Арріго, Б.Генкін, О.Гришнова, Т.Заславська, В.Жуков, Дж.Касале, А.Колот, Р.Колосова, О.Мірошніченко, В.Міхеєв, Д.Норт, В.Новіков Г.Семигін. Питання соціального партнерства у сфері регулювання оплати праці аналізували в своїх дослідженнях А.Базилюк, Д.Богиня, І.Василіук, А.Колот, Е.Лібанова, В.Новіков, Р.Тулчинський. Соціальне партнерство як складову державної соціальної політики розглядають Д.Гелбрейт, В.Жуков, О.Палій, В.Скуратівський та ін.

Мета статті. Ефективність соціального партнерства в регулюванні трудових відносин обумовлює необхідність аналізу особливостей його становлення та напрямів вдосконалення в національній економіці, визначення механізму регулювання та характеристики різноманітних моделей.

В умовах розгортання світової системної кризи соціальна консолідація виступає необхідним фактором зміцнення демократичних інститутів і розвитку громадянського суспільства, забезпечення благополуччя, безпеки та гідного рівня життя населення країни. А це можливо при запровадженні дієвої системи соціального партнерства, яка спрямована на досягнення соціальної справедливості, подолання існуючих в суспільстві суперечностей та конфліктів шляхом узгодження соціально-економічних інтересів сторін соціального партнерства як необхідної умови стійкого економічного розвитку, підвищення життєвого рівня населення та забезпечення конкурентоспроможності національної економіки.

У науковій літературі та практиці соціальне партнерство характеризується неоднозначно і багатоаспектно. Одні розуміють його як специфічний тип суспільних відносин між соціальними групами, верствами, класами, спільнотами та іншими структурами, інші – як механізм взаємовідносин між державними органами, представниками трудящих і роботодавцями, треті – як особливий тип соціально-трудова відносин, властивий ринковій економіці, що забезпечує на основі рівноправного співробітництва найманих працівників і роботодавців оптимальний баланс і реалізацію їх основних інтересів. Так як соціальне партнерство передбачає постійний діалог між суб'єктами відносин у сфері праці, переговорний, договірний процес узгодження інтересів, то правомірно стверджувати, що соціальне партнерство – це особливий тип відносин у соціально-трудова сфері, який передбачає застосування різноманітних форм і методів погодження інтересів найманих працівників, роботодавців та їхніх представницьких органів унаслідок прагнення до спільних домовленостей, досягнення консенсусу, опрацювання і спільної реалізації заходів з різноманітних напрямів соціально-економічного розвитку [1]. На думку В. Міхеєва, під соціальним партнерством розуміють цивілізовану систему суспільних відносин в соціально-трудова сфері, яка будується на погодженні інтересів робітників, роботодавців, підприємців, органів державної влади, місцевого самоврядування на основі договорів, досягнення компромісів, консенсусу при рішенні актуальних проблем економічного та політичного життя суспільства [2]. Експерти Міжнародної організації праці визначають суть соціального партнерства як механізм, за допомогою якого підприємці, представники робітників та держава розробляють

комплекс узгоджених дій з метою вирішення важливих питань економічної та соціальної політики шляхом пошуку компромісів [3]. Так як поняття соціального партнерства має бути комплексним, розкрити його сутність та містити спрямованість на ефективну взаємодію суб'єктів соціально-трудових відносин, то Л.В. Шаульська визначає соціальне партнерство в трудовій сфері як демократичний тип соціально-трудових відносин, який передбачає узгодження та захист інтересів сторін партнерства через досягнення компромісних рішень щодо збереження ефективного функціонування та розвитку трудового потенціалу, правовою основою якого є переговори, угоди та договори [4]. О.А. Грішнова визначає соціальне партнерство як систему взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками – з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудових відносин, які (взаємозв'язки) полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави [5].

Таким чином, соціальне партнерство, у вузькому розумінні, виступає таким типом соціально-трудових відносин, який забезпечує оптимальний баланс і реалізацію інтересів найманих працівників та роботодавців, а в широкому розумінні – це суспільні відносини, що виникають між різними соціальними групами та визначають механізм регулювання і реалізації інтересів держави, органів місцевого самоуправління, роботодавців, представників трудящих та найманих робітників. При цьому мова йде про гармонізацію інтересів соціальних партнерів (рис.1), досягнення їх оптимізації, так як збалансованість в реалізації інтересів найманих працівників та роботодавців забезпечує соціально-економічну та політичну стабільність суспільства, стійкість його політичної системи та ефективного функціонування державних органів управління.

Відносини соціального партнерства, сторонами яких є працівники і роботодавці, називають "двосторонніми відносинами" або "біпартизмом", а відносини соціального партнерства, учасниками яких крім працівників і роботодавців виступають органи державної влади, органи місцевого самоврядування, називають "тресторонніми" або "трипартизмом". Відповідно до даних відносин виділяють дві моделі соціального партнерства – біпартизм та трипартизм, але якщо в схему "роботодавці – держава – профспілки як представники працівників" додають представників регіонів чи трудових колективів, то таку модель називають квапартизмом. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями найманих працівників. Держава за такої соціальної моделі виступає лише в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів. Нині найбільш розвинена система соціального партнерства трипартизму існує у таких європейських країнах, як Франція, Німеччина, Швеція, Австрія. За цієї системи у врегулюванні соціально-трудових відносин приймають однаково важливу участь три сторони: організації, що представляють інтереси найманих працівників, об'єднання роботодавців та держави.

Трипартизм як інструмент формування відносин соціального партнерства найбільше відповідає принципам соціальної держави, що розвивається в Україні.

Держава та органи державного управління	<p style="text-align: center;"><i>Інтереси найманих працівників (профспілок) та роботодавців (союзів підприємств)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили</li> <li>2. Досягнення компромісу економічної ефективності та соціальної справедливості</li> <li>3. Соціальна відповідальності роботодавця та профспілки</li> <li>4. Соціальна згуртованість трудового колективу</li> <li>5. Розвиток та ефективне функціонування підприємства як джерела отримання доходів</li> </ol> <p style="text-align: center;"><i>Інтереси підприємницьких структур та держави</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Інституційне забезпечення системи соціально-трудоких відносин</li> <li>2. Підтримка добросовісної конкуренції на ринку</li> <li>3. Реалізація програм підтримки розвитку підприємництва з метою створення нових робочих місць</li> <li>4. Розробка програм мотивації соціальної відповідальності бізнесу</li> <li>5. Сприяння участі держави у міжнародному поділі праці</li> </ol> <p style="text-align: center;"><i>Інтереси населення та держави</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Зростання добробуту та рівня життя населення</li> <li>2. Мотивація трудової активності</li> <li>3. Забезпечення свободи міграції робочої сили</li> <li>4. Збереження та захист конституційних прав людини</li> </ol>	Роботодавці та підприємницькі структури
Наймани працівники та їх представники (профспілки)		

**Рис.1. Гармонізація інтересів соціальних партнерів**

Ідеологія соціального партнерства виступає основою розвитку соціально-трудоких відносин у країнах з розвинутою ринковою економікою незважаючи на різноманітність його моделей (табл. 1).

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-трудоій сфері, вирішуються на базовому рівні. Відповідно до досліджень Організації економічного співробітництва та розвитку не можна віддати перевагу жодній моделі, оскільки кожна з них має сильні та слабкі сторони. Немає моделі, яка б безперечно гарантувала низький рівень інфляції, конкурентоспроможність підприємств, низький рівень безробіття, високу соціальну захищеність та злагоду в суспільстві.

Дослідження свідчать, що соціально-трудові відносини мають бути гнучкими, швидко пристосовуватись до необхідних змін.

Таблиця 1

**Моделі соціального партнерства**

Моделі соціального партнерства	Країни	Характерні особливості моделей
1	2	3
<b>За механізмом правового регулювання договірному процесу</b>		
Перша модель	Країни Північної Європи: Бельгія, Данія, Нідерланди, Норвегія, Фінляндія, Швеція	Високий рівень централізації договірному процесу. Діє принцип трипартизму МОП. Організаційний рівень СТВ високий (угоди, що укладаються між соціальними партнерами, є основою для всіх галузей і підприємств). Завдяки взаємодії та соціальному діалогу, на загальнонаціональному рівні досягається компроміс і соціальна злагода. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, у скандинавських країнах досягає 90 %
Друга модель	Країни Центральної Європи (Австрія, Італія, Німеччина, Франція, Швейцарія), Велика Британія, Ірландія	Базовий рівень соціального партнерства – регіональний та галузевий, на яких укладаються основні угоди. Уряди країн регулярно проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, коливається в межах від 30 до 60 %
Третя модель	Іспанія, Португалія, Греція, США, Японія	Переговорний процес відбувається на мікроекономічному рівні. Роль профспілкового руху незначна. У практиці СТВ широко використовується система індивідуальних трудових контрактів, при порушенні яких працівник сам може відстояти свої права через суд. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, досягає 30 %
<b>В контексті політичної ідеології</b>		
Консервативна	США, Японія	Базується на загальній правосвідомості з незначним законодавчим нормуванням. Відбувається активізація людського фактору, який розглядається як основний суб'єкт соціально-трудова відносин
Соціал-демократична	Швеція	Система заснована на взаємодії та відповідному розподілі функцій держави, підприємців та профспілок. Держава виступає інструментом забезпечення стабільності економічної системи
Демократична	Німеччина, Австрія, Україна	Наявність органів соціального партнерства на всіх рівнях. Характерна централізація профспілок та висока стабільність переговорного процесу

Продовження табл. 1

1	2	3
<b>За національними та регіональними особливостями</b>		
Американська	США	Ведення колективних переговорів за посередництвом колективно-договірної одиниці, яка надає повноваження для ведення переговорів профспілковій організації чи іншій організації працівників
Європейська	Країни Центральної Європи	Профспілки, поодиночі чи об'єднавшись (у рамках спільного представницького органу) ведуть прями переговори з роботодавцем з укладення колективного договору
Німецька	Німеччина, Австрія	Базується на залученні найманих працівників в управління виробництвом через спеціально створені органи на тарифній автономії
Скандинавська	Норвегія, Швеція, Фінляндія	Полягає в залученні персоналу в розподіл результатів виробництва
Українська	Україна	Характерні риси класичного трипартизму, тобто регулювання трудових і пов'язаних з ними економічних і політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці представників найманих працівників, роботодавців і держави
<b>Залежно від існування спеціальних органів регулювання партнерських відносин</b>		
Корпоративна	Австрія, Швеція, Японія, Німеччина, Швейцарія	Застосовується корпоративна система соціального партнерства, яка передбачає використання спеціальних органів, процедур та механізмів у відносинах
Плюралістична	Великобританія, США, Канада	Система соціального партнерства, за якою узгодження суперечливих інтересів здійснюється на рівні всього суспільства, за допомогою звичайного політичного процесу, а також розвитку співпраці працівників і роботодавців на рівні окремих компаній
Трипартиська	Україна, Росія	Система соціального партнерства, яка передбачає певні механізми, що забезпечують реалізацію тристоронніх угод
<b>За ступенем державної участі в управлінні та участі соціальних партнерів</b>		
Ліберальна модель	Великобританія, США	Характеризується загальними тенденціями децентралізації державного управління
Модель державного домінування	Франція	Властиві державне планування та управління. Соціальні партнери беруть участь у прийнятті рішень на державному рівні. На міжгалузевому рівні значну роль відіграють асоціації роботодавців. На цьому рівні високою є активність професійних спілок

1	2	3
Некооперативна модель	Данія, Нідерланди	Визначальним є розподіл ролей між державою, компаніями і профспілками. Асоціації роботодавців та профспілки беруть активну участь у плануванні та управлінні, а держава легітимізує рішення, прийняті на основі домовленостей соціальних партнерів
Модель партнерства	Німеччина	Характеризується поєднанням ліберальної та некооперативної моделей

Джерело: [1,6,7].

Рівень розвитку соціального партнерства виступає показником економічної, соціальної та політичної стабільності суспільства. Серед об'єктивних чинників, що зумовили на певному етапі розвитку людського суспільства необхідність створення соціально-партнерських відносин виділяють:

- техніко-технологічні, які обумовлюють зростаючу складність та інтелектуалізацію суспільної праці, забезпечують посилення ролі людського фактора виробництва, перетворення найманого робітника в учасника управлінського процесу. При цьому зростання ролі кваліфікованої праці певною мірою зближує економічні інтереси роботодавців і найманих працівників, а виникаючі між ними конфлікти обидві сторони зацікавлені вирішувати на основі компромісу;
- соціально-економічні, за яких перетворення частини працівників в акціонерів змінює їх відношення до власності, долі виробництва та ефективного функціонування підприємства;
- суспільно-політичні, які включають зростання політичної культури населення, підвищення ролі громадських організацій, що представляють та захищають інтереси працівників, посилення впливовості профспілкових організацій, формування ефективної соціальної політики, спрямованої на забезпечення соціального захисту всіх верств населення;
- публічно-правові, за якими визначається необхідність існування розвинутого громадянського суспільства, становлення правової держави, в якій публічна влада і громадяни підпорядковані нормам права, що узгоджує дії всіх суб'єктів соціально-трудоких відносин на основі певної законодавчої платформи;
- морально-психологічні, до яких відносять гуманізацію соціально-трудоких відносин, суспільне визнання права кожного громадянина на гідні умови життя та праці, усвідомлення різними соціальними групами досягнення соціального миру і злагоди на основі взаємних договорів і угод [8].

Незважаючи на створення необхідних інституційних – законодавчих та організаційних – механізмів функціонування системи соціального партнерства в Україні, становлення такої системи залишається одним із найважливіших завдань

формування демократичного суспільства та забезпечення високого рівня конкурентоспроможності національної економіки. Та, як зазначалось в аналітичній записці Національного інституту стратегічних досліджень при Президентові України "Основні напрями вдосконалення системи соціального партнерства в Україні", виділяються причини, що перешкоджають ефективному функціонуванню системи соціального партнерства в національній економіці, серед яких:

- домінування в свідомості населення України патерналістських настроїв;
- слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників та сторони соціального діалогу;
- домінування в процесі соціального діалогу сторони роботодавців;
- недемократичний, обмежувальний характер українського соціально-трудового законодавства в частині регулювання відносин соціального партнерства;
- нівелювання ролі держави як гаранта соціально-економічних та трудових прав громадян унаслідок використання трипартистської моделі соціального партнерства [9].

Характерною рисою розвитку соціального партнерства в Україні є значна диференціація форм і методів взаємодії від активної позиції профспілок у відстоюванні інтересів найманих працівників на деяких підприємствах, до відсутності основ врахування інтересів робітників і повного несприйняття функціонування профспілок представниками бізнесу.

Таким чином, подальше підвищення ролі соціального партнерства в сфері соціально-трудових відносин потребує комплексного та системного підходу, вдосконалення його правових, організаційних і економічних основ, відповідного рівня розвитку суспільства, пошуку оптимальних моделей соціального партнерства, механізму соціальної взаємодії партнерів – держави, роботодавців, профспілок та найманих працівників. При цьому система соціального партнерства може ефективно функціонувати тільки за умов економічного розвитку, так як є атрибутом демократичних перетворень країни. Дієвість соціального партнерства зростає тоді, коли держава проводить активну соціальну політику в інтересах більшості населення, коли розвиненими є консенсусні форми демократії та інститути громадянського суспільства, що забезпечують представництво інтересів різних соціальних груп, коли організації найманих працівників мають достатню силу і користуються належним авторитетом у суспільстві.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://libfree.com/151795436\\_ekonomika\\_sotsialne\\_partnerstvo.html](http://libfree.com/151795436_ekonomika_sotsialne_partnerstvo.html).
2. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и практика: учебник для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.
3. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999. – Т. 1,2. –1560 с.
4. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502с.



5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Підручник – К., 2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.ws/17620913/ekonomika/stan\\_sotsialnogo\\_partnerstva\\_ukrayini\\_osnovni\\_napryami\\_yogo\\_rozvitku](http://pidruchniki.ws/17620913/ekonomika/stan_sotsialnogo_partnerstva_ukrayini_osnovni_napryami_yogo_rozvitku).
6. Соціальне партнерство. Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://uk.wikipedia.org/wiki/ Соціальне\\_партнерство](http://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальне_партнерство).
7. Кудряченко А. Інститут соціального партнерства як чинник демократичного розвитку суспільства: світовий досвід та висновки для України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://old.niss.gov.ua/Monitor/ julii08/19.htm](http://old.niss.gov.ua/Monitor/julii08/19.htm).
8. Соціальне партнерство [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://besonus.narod.ru/partnership.htm>.
9. "Основні напрями вдосконалення системи соціального партнерства в Україні". Аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/718/>.
10. Большухина И.С. Социальное партнерство как механизм совершенствования системы социально-трудовых отношений / И.С.Большухина. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 183с.
11. Мірошніченко О.В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрями вдосконалення. – К.: РВПСУкраїни, УІСД: Вид-воТОВ "ПРИНТ-ЕКСПРЕС". – 2003. – 187с.

**Стаття надійшла до редколегії 12.02.13.**

**Любохинец Л.С.**, канд. экон. наук, доц.  
Хмельницький національний университет, Хмельницький

#### **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ**

*В статье рассмотрены проблемы становления и развития социального партнерства, определение факторов его развития. Охарактеризованы модели социального партнерства в социально-трудовой сфере общественного развития.*

*Ключевые слова: социальное партнерство, партнерские отношения, бипартизм, трипартизм.*

**Liubokhynets L.S.**, PhD., Associate Professor  
Khmelnitsky National University, Khmel'nitsky

#### **SOCIAL PARTNERSHIP AS A TOOL FOR REGULATION OF COMMUNITY LABOR RELATIONS IN UKRAINE**

*In the article the problem of the formation and development of social partnership, definition factors of its development considered. A model of social partnership in social and labor area of social development examined.*

*Keywords: social partnership, partnerships bipartyzm, tripartism*