

DOI: 10.52363/2414-5866-2021-2-11

УДК 351: 658.171

Капустін В.В., здобувач МАУП, м. Київ, ORCID: 0000-0001-6769-7680

Kapustin V., candidate of Phd of the Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ

FEATURES OF FORMATION OF MECHANISMS OF SOCIAL PARTNERSHIP AT THE PRESENT STAGE OF STATE FORMATION

Досліджено особливості формування механізмів соціального партнерства на сучасному етапі державотворення. Проаналізовано систему різних форм здійснення соціального партнерства, зокрема: обмін інформацією; участь повноважних представників всеукраїнських профспілок та їх об'єднань і всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців у засіданнях Кабінету Міністрів України та урядових комітетів під час розгляду питань, що стосуються соціально-трудової сфери; попередні консультації органів влади з всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями і всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців перед прийняттям рішень; участь у розробленні та громадській експертизі проектів законодавчих актів, державних програм соціально-економічного розвитку; колективні переговори з укладення Генеральної угоди, галузевих та територіальних угод; участь у тристоронніх органах.

Ключові слова: взаємодія, партнерство, партнерська взаємодія, механізми, соціальне партнерство, соціальна взаємодія, соціальний діалог, партнерські відносини.

Peculiarities of formation of mechanisms of social partnership at the present stage of state formation are investigated. The system of various forms of social partnership implementation is analyzed, in particular: information exchange; participation of authorized representatives of all-Ukrainian trade unions and their associations and all-Ukrainian associations of employers' organizations in meetings of the Cabinet of Ministers of Ukraine and government committees during the consideration of issues related to the social and labor sphere; preliminary consultations of the authorities with all-Ukrainian trade unions and their associations and all-Ukrainian associations of employers' organizations before making decisions; participation of social partners in the development and public examination of draft legislation, state programs of socio-economic development; collective bargaining for the conclusion of the General Agreement, sectoral and territorial agreements; participation in tripartite bodies.

Keywords: interaction, partnership, partnership interaction, mechanisms, social partnership, social interaction, social dialogue, partnership relations.

Постановка проблеми. В реаліях сьогодення соціально-економічна і

політична ситуація в Україні передбачає необхідність узгодження інтересів різних соціальних груп та органів влади цивілізованим шляхом. За таких умов значно зростає необхідність здійснення наукового пошуку прийнятних та ефективних механізмів поєднання інтересів різних суспільних груп з метою досягнення сприятливого соціального клімату в суспільстві, запобігання виникнення соціально-політичних стресів та зменшення соціальної напруги.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам теорії і практики соціального партнерства присвячена значна кількість наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема А. Андрущенко, Н. Балабанової, К. Гутуряка, В. Жукова та інших. Зокрема, досліджені питання реалізації посередницьких функцій органів публічної влади, профспілкових організацій та об'єднань роботодавців у регулюванні відносин соціального партнерства у сфері бізнесу. Водночас, недостатньо вивченими залишаються питання практичної реалізації соціального партнерства, його значення у вирішенні соціальних протиріч, визначення перспектив імплементації соціального партнерства у процес розвитку корпоративної соціальної відповідальності.

Постановка завдання. Дослідити особливості формування механізмів соціального партнерства на сучасному етапі державотворення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальне партнерство в Україні здійснюється між профспілками, організаціями роботодавців та органами державної влади щодо формування і реалізації державної соціально-економічної політики, спрямований на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних консультацій, переговорів, узгоджувальних процедур з метою досягнення сторонами домовленостей та прийняття спільних рішень на чотирьох рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

Національну модель соціального партнерства визначають як «систему колективних переговорів та укладання колективних угод, впливу на державну політику, механізмів відповідальності соціальних партнерів за виконання досягнених домовленостей» [5] тощо.

В Україні склалася певна система різних форм здійснення соціального партнерства, зокрема:

– обмін інформацією (на постійній «основі державні органи інформують сторони профспілок та роботодавців про стан виплати заробітної плати, ринок праці; відбувається взаємне інформування про хід виконання досягнутих домовленостей, укладених угод тощо);

– участь повноважних представників всеукраїнських профспілок та їх об'єднань і всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців у засіданнях Кабінету Міністрів України та урядових комітетів під час розгляду питань, що стосуються соціально-трудової сфери;

– попередні консультації органів влади з всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями і всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців перед прийняттям рішень;

– участь соціальних партнерів у розробленні та громадській експертизі проектів законодавчих актів, державних програм соціально-економічного розвитку;

– колективні переговори з укладення Генеральної угоди, галузевих та територіальних угод;

– участь у тристоронніх органах (Національна, територіальні та галузеві тристоронні соціально-економічні ради, правління фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування).

Аналіз процесу становлення соціального партнерства з точки зору його результативності свідчить, що на цей час він не досяг мети – збалансування інтересів сторін на користь загального блага. Натомість в Україні укорінилася практика вирішення економічних проблем коштом насамперед найманих працівників.

В контексті розгляду даної проблематики зауважимо, що на соціальне партнерство впливають ряд негативних чинників. По-перше, нівелювання ролі держави як гаранта трудових і соціально-економічних прав громадян через зрощення влади та бізнесу. На етапі формування нової (ринкової) соціально-економічної системи та за умов незавершеності інституціоналізації сторін роботодавців і профспілок, а також – нерозвинутості громадянського суспільства, роль держави як сторони соціального діалогу в досягненні балансу інтересів самої держави, роботодавців і найманих працівників є ключовою [4].

Водночас, в Україні, внаслідок певних обставин, відбулося, по-перше, зрощення бізнесу й державного апарату, яке на цей набуло системного характеру. Це фактично нівелює роль держави як гаранта трудових і соціально-економічних прав громадян і ставить профспілки в нерівноправне становище. Підтвердженням цього є, наприклад, не підтримка Парламентом законопроектів «Про встановлення мінімальної частини заробітної плати у структурі собівартості продукції»; зволікання розробки та ухвалення законопроектів «Про посилення відповідальності за несвоєчасну виплату або безпідставну невикплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших встановлених законом виплат» [2].

На довершення, за такої ситуації дедалі частіше висловлюються пропозиції виведення Уряду з колективних переговорів, надання йому функцій лише арбітра та регулятора соціально-трудова відносин, що на охарактеризованому вище етапі є, щонайменше, недоцільним.

По-друге, незавершеність інституціоналізації сторін профспілок і роботодавців. Відсутність глибоко вкоріненої традиції і культури соціального партнерства, суперечності у середовищі профспілок (між незалежними і

традиційними профспілками) та роботодавців (між організаціями, що представляють інтереси крупного капіталу, та тими, що об'єднують середніх і малих власників) перешкоджають усталенню інститутів соціального діалогу [1].

Насамперед, це стосується профспілок, у середовищі яких досі відбувається боротьба між «незалежними» і «традиційними», спостерігаються тенденції (за потурання держави) до монополізації статусу профспілкової сторони в соціальному партнерстві Федерацією профспілок України, поширюється практика створення «жовтих» («кишенькових») профспілок.

У результаті, профспілковий рух є розпорошеним. Відбувається щорічне збільшення кількості профспілкових організацій, але це не призводить до підвищення їх ефективності як захисників інтересів найманих працівників.

Останнім часом розпорошеність профспілкового руху виразно виявилася у створенні кількома незалежними профспілковими об'єднаннями Національного спільного органу профспілок і профспілкових об'єднань для ведення колективних переговорів.

По-третє, формальний характер тарифних (генеральних) угод. Аналіз положень генеральних угод і результатів їх виконання свідчить про переважно формальне ставлення, насамперед, держави та роботодавців як до укладення і змісту зазначених угод, так і їх дотримання. Це ставлення виявляється ще на стадії формування угод, коли до документа вносяться завідомо нереалістичні або такі, що суперечать чинному законодавству, зобов'язання. На заключній стадії, коли сторони розглядають виконання угоди, перевага надається кількісним, а не якісним показникам, відповідальність сторін у разі невиконання ними взятих на себе зобов'язань є, як правило, суто символічною.

Розглянемо питання результативності соціального партнерства на сучасному етапі державотворення. Як відомо, серед критеріїв результативності (ефективності) соціального партнерства МОП вирізняє насамперед такі його переваги, як демократичне врядування, економічна ефективність, соціальна справедливість. Так, українська держава на нинішньому етапі її розвитку є не соціальною, а скоріше патерналістською і спрямованою на захист насамперед інтересів крупного капіталу. Про незацікавленість держави в налагодженні дійсно партнерських (на паритетних засадах) стосунків з профспілками та роботодавцями свідчить:

- зволікання ратифікації основоположних конвенцій МОП;
- систематичне недотримання державою в особі центральних органів влади вимоги попередніх консультацій із соціальними партнерами у випадках підготовки і прийняття рішень, що стосуються, зокрема, соціально-трудова відносин;

– ігнорування неодноразових пропозицій профспілкової сторони і сторони роботодавців, зокрема про: синхронізацію колективних переговорів з бюджетним процесом;

– укладання Генеральної угоди щорічно;

– пропозицій роботодавців про незмінність тарифно-цінової політики суб'єктів природних монополій протягом року;

– пропозицій профспілок про перегляд споживчого кошика та прожиткового мінімуму.

Про економічну ефективність соціального діалогу важко судити через деформованість соціально-трудова відносин в Україні та української економіки загалом. На цей час у країні сформована експортоорієнтована, ресурсоемна, базована на низьких технологічних укладах і дешевій робочій силі економічна модель. Її характерними рисами є зокрема: значна частина тіньової економічної діяльності; низька податкова дисципліна, насамперед – крупних підприємств; непрозора система пільг і преференцій підприємствам та/або галузям, власники/керівники яких наближені до влади; слабка антимонополярна політика; надвисокий рівень корупції [6].

За такої моделі не може бути зацікавленості як власників, так і найманих працівників у підвищенні продуктивності праці, модернізації виробництва, енергозбереженні, підвищенні конкурентоздатності економіки загалом.

На нашу думку, соціальне партнерство у його нинішньому вигляді не впливає на запровадження принципів соціальної справедливості у трудові відносини, отже – в суспільні відносини у країні загалом. Наприклад, занижені соціальні стандарти та відповідно – мінімальні гарантії для працівників і громадян країни загалом; прожитковий мінімум; мінімальна зарплата; мінімальна погодинна оплата праці; незахищеність заробітної плати найманих працівників. розподіл національного доходу на користь роботодавців (власників); масова бідність працюючих; поляризація суспільства за майновою ознакою, що постійно поглиблюється.

Головними гарантами трудових відносин у країнах з соціально орієнтованою ринковою економікою стали профспілкові свободи й колективні переговори, становлення й розвиток яких проходили в умовах гострої класової боротьби на початку ХХ ст. Свобода асоціації й право трудящих на організацію створили законну основу для ведення колективних переговорів між організаціями трудящих і підприємцями [1].

При цьому, зауважимо, що для формування ефективної системи соціального партнерства в Україні склалися всі необхідні умови, а саме здійснився перехід до ринкових форм господарювання; є профспілки як організації, які представляють і захищають інтереси працюючих.

Тим не менше, дослідник соціально-трудова відносин Гутуряк К. продовжує відзначати неефективність системи соціального партнерства,

формальність і невиконання колективних угод і договорів. Чітко проявляється одностороння монополізація ринку праці роботодавцем, яка супроводжується ростом соціальної незахищеності працюючих і соціальною напруженістю в суспільстві, появою нових форм трудових конфліктів [3]. Таким чином, створена інституціональна структура соціального партнерства, що призначена для захисту найманих працівників не є достатньо ефективною в плані реалізації основних соціально-економічних напрямків державної політики, що можна пояснити специфічними умовами формування і розвитку соціального партнерства в Україні, а саме:

- відсутність соціально-економічних передумов. Колективно-договірне регулювання може бути ефективним лише в умовах відносно стабільного економічного і соціального розвитку;
- неефективність та слабкість профспілок;
- країна тривалий час була охоплена глибокою і гострою кризою, яка вразила не лише економіку, а й усі соціальні та політичні структури одночасно, і нині ледь проглядаються початок стабілізації та покращення становища;
- ринкові відносини й інститути, як необхідна умова широкого розвитку соціального партнерства, ще лише формуються в нашій країні;
- сформувалася вкрай поляризована соціальна структура, відбулося недопустиме для цивілізованих країн майнове розшарування населення;
- поширена в Україні корупція, переважання корпоративних інтересів і настроїв, зрощення підприємництва з апаратними структурами;
- недосконале законодавче забезпечення системи партнерських відносин, склалася практика ігнорування чи невиконання законів;
- недосконала і непродуктивна сформованість суб'єктів соціального партнерства та їхніх представників;
- значна частина «тіньової» економіки в Україні також не сприяє розвитку соціального партнерства [3].

Головною причиною слабкості системи соціального партнерства в Україні є нерозвиненість інститутів громадянського суспільства, традицій політичної, суспільної і виробничої демократії, необхідних для реального функціонування відносин соціального партнерства [2]. Низька соціальна активність трудящих, роз'єднаність українських профспілок, нечітке уявлення про свою роль у суспільстві, формальний підхід до укладання колективних договорів обумовлюють недостатню ефективність їх дій і слабкий вплив на прийняття урядових рішень у сфері регулювання зайнятості, організації праці та її оплати, надання соціальних гарантій.

Необхідною передумовою ефективного функціонування системи соціального партнерства є реалізація соціальної відповідальності всіх його головних суб'єктів - держави, бізнесу і профспілок. Враховуючи провідну роль бізнесу у формуванні і реалізації державної економічної політики,

можна сказати, що ступінь соціальної відповідальності бізнесу є вирішальним для інших суб'єктів соціального діалогу. Тому в 70-80-ті роки минулого століття в теорію і практику корпоративного управління в розвинених країнах Північної Америки і Західної Європи міцно увійшло поняття корпоративної соціальної відповідальності [4]. У розвинених країнах ця концепція стала відповіддю на загострення соціальних суперечностей, що значною частиною світової спільноти пов'язуються з діяльністю транснаціональних корпорацій. Корпоративна соціальна відповідальність була покликана пом'якшити ці суперечності і підняти суспільний престиж бізнесу.

Крім того, загальна система соціального партнерства в Україні на відміну від більшості європейських країн характеризується надто складною і громіздкою структурою: усі рівні соціального партнерства вважаються обов'язковими, передбачається, що всі вони повинні бути однаково розвиненими і чітко ієрархічно підпорядкованими. Така структура позбавляє функціонуючу в Україні систему соціального партнерства багатьох переваг, які властиві найбільш ефективним моделям соціального партнерства країн ЄС. Крім того, соціальне партнерство в Україні розвивається в рамках вузького формату і здійснюється між органами виконавчої влади чи місцевого самоврядування, репрезентативними об'єднаннями роботодавців та професійних спілок, які не можуть вичерпно представляти різноманітні інтереси усіх верств суспільства, що в цілому виявляється недостатнім для врегулювання багатьох соціальних проблем [3].

До проблемних питань сфери соціального партнерства, також варто віднести:

- недосконалість інституалізації всієї системи соціального партнерства;
- відсутність ефективного механізму імплементації рішень;
- недостатність фінансових та технічних ресурсів у професійних спілках чи організацій третього сектору для ефективної участі в процесі діалогу;
- проблеми активного залучення усіх зацікавлених сторін до процесу різнострокового планування;
- відсутність ефективного процесу перемовин та дебатування [3].

Незважаючи на здійснення заходів щодо формування в країні нормативно-правових основ для розширення сторін соціального партнерства шляхом внесення змін до Закону України «Про соціальний діалог в Україні», стратегічними пріоритетами державної політики сприяння розвитку соціального партнерства в Україні залишаються:

- забезпечення участі соціальних партнерів в розробці та реалізації політики;
- сприяння максимальної прозорості та відкритості процесу вироблення сторонами соціального партнерства рішень щодо регіональної політики;

– координація діяльності органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та організацій громадянського суспільства у реалізації заходів, передбачених в рамках затверджених стратегій та планів дій з питань соціального розвитку.

Наразі формою соціального партнерства є консультації, спільні заходи соціального спрямування та засідання територіальної тристоронньої соціально-економічної ради. Робота соціальних партнерів проводиться, згідно затверджено плану роботи територіальної ради на відповідні роки з плановими питаннями на кожне засідання.

Через наявні процеси децентралізації, з утворенням об'єднаних територіальних громад, сторони партнерства спрямовують свою діяльність на зміцнення соціального партнерства в новостворених територіальних громадах аби не втратити охоплення працюючих договірними відносинами та зберегти галузеву належність [1]. З цією метою пропонуємо вивчення питання ведення соціального партнерства на рівні об'єднаних територіальних громад слухачам, направленим органами місцевого самоврядування на перепідготовку та підвищення кваліфікації. Дані заходи сприятимуть дотриманню законодавства про працю та уникненню конфліктних ситуацій між сторонами соціального партнерства з питань трудових відносин, організації та оплати праці.

Ключовою проблемою розвитку соціального партнерства в Україні, на наш погляд, є відсутність узгодженої усіма зацікавленими учасниками спільної стратегії його розбудови в нових соціально-економічних умовах.

Дедалі більше актуалізується питання про поетапний перехід до більш широкого формату соціального партнерства. Даний варіант реформування соціального партнерства передбачає залучення до нього не лише соціальних партнерів, а й інших інститутів громадського суспільства. Проте участь інших сторін у жодному разі не повинна розглядатися як можливість втручання в прями питання переговорів, що належать до прерогативи роботодавців і працівників. Залучення громадських організацій має відбуватися через надання їм можливості участі в діяльності тристоронніх органів з правом дорадчого голосу [5].

Чинні механізми участі соціальних партнерів в Україні, зокрема бізнесу, у розробці та реалізації політик є достатньо формальним. Це обумовлено не відповідністю ратифікованим міжнародним угодам законодавчого врегулювання формування інституцій соціального партнерства та представницьких органів соціальних партнерів на національному рівні, а також діяльності інститутів громадянського суспільства та громадських рад при органах влади, що призводить до профанації їх роботи [5].

Ще однією проблемою, яка не сприяє зростанню авторитету соціального партнерства, є дефіцит реальної («здолу догори») самоорганізації, тоб-

то самоорганізації соціально активних громадян (підприємців, найманих працівників тощо).

Однією з ключових проблем недостатньої результативності соціального партнерства є низький рівень взаємної довіри сторін та комунікацій між соціальними партнерами.

Ефективність діяльності органів соціального партнерства залежить в значній мірі від якості підготовлених і схвалених пропозицій та рекомендацій, які дійсно визначають шляхи вирішення існуючих проблем у формуванні та реалізації економічної і соціальної політики.

Однак, на сьогодні відсутня норма, яка б передбачала у процедурі підготовки проектів законодавчих та нормативно-правих актів залучення Національної ради. Натомість, Регламентом КМУ передбачено, що під час підготовки проекту акту КМУ з питань, що стосуються формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, проект акту в обов'язковому порядку надсилається уповноваженому представнику всеукраїнських профспілок та їх об'єднань та уповноваженому представнику всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Так, значна частина рекомендацій і пропозицій, схвалених рішеннями рад носить загальний, а не конкретний характер, як то вжити заходів до покращення, продовжити роботу, продовжити проведення в межах компетенції та наданих повноважень відповідної роботи, надіслати звернення тощо. Визначити, чи враховано саме ці рекомендації в діяльності тих органів, яким вони адресовані, практично неможливо [5].

Висновки. Отже, чинна модель не володіє необхідними організаційними, інституційними, нормативно-правовими ресурсами для того, щоб бути дієвим інструментом реалізації системних соціально-економічних реформ та забезпечення сталого розвитку країни. Причиною такої ситуації є формалізація соціального партнерства в частині впливу сторони роботодавців та профспілкової сторони на прийняття управлінських рішень, зокрема щодо встановлення ключових соціально-економічних параметрів в сфері соціально-трудова відносин.

Євроінтеграційний вектор розвитку України та відповідні стратегічні завдання, що стоять перед українським суспільством, зокрема в частині виконання Угоди про Асоціацію, потребують забезпечення високих, відповідних європейським стандартам, рівнів організаційного розвитку та підвищення інституційної спроможності соціального партнерства, що вимагає системного його реформування.

Список використаних джерел:

1. Андрущенко А.І. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. Х. Вид-во «Реал». 2017. 175 с.
2. Балабанова Н. В. Соціальний діалог. Соціальне партнерство. Соціальна держава. *Акад. праці та соц. відносин*. К., 2012. 189 с.
3. Гутуряк К. О. Сучасний стан соціального партнерства в Україні. URL: <http://intkonf.org/guturyak-ko-suchasniy-stand-sotsialnogo-partnerstva-v-ukrayini>.
4. Жуков В. Соціальне партнерство в Україні. К. : Вид-во УАДУ, 2017. 120 с.
5. Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу та публічних комунікацій задля успішних реформ. URL: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemy-ta-perspektyvy-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnyh-komunikatsij-zadlya-uspishnyh-reform.html>.
6. Соціальне партнерство: сутність, передумови виникнення, роль, форми, принципи, нормативно-правова база, чинники та напрями його розвитку. URL: <https://lectmania.ru/1x165f1.html>.

References:

1. Andrushchenko A. (2017), *Systema sotsial'noho partnerstva iak instytut rehulivannia trudovykh vidnosyn v Ukraini* [The system of social partnership as an institution of labor relations regulation in Ukraine], Kiev, Ukraine.
2. Balabanova N. (2012), *Sotsial'nyy dialoh. Sotsial'ne partnerstvo. Sotsial'na derzhava* [Social dialogue. Social partnership. Welfare state], Acad. labor and social. relations, Kyiv, Ukraine.
3. Guturyak K. "The current state of social partnership in Ukraine" [Online], available at: <http://intkonf.org/guturyak-ko-suchasniy-stand-sotsialnogo-partnerstva-v-ukrayini>.
4. Zhukov V. (2017), *Sotsial'ne partnerstvo v Ukraini* [Social partnership in Ukraine], Kiev, Ukraine.
5. Problems and prospects of modernization of social dialogue and public communications for successful reforms. [Online], available at: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemy-ta-perspektyvy-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnyh-komunikatsij-zadlya-uspishnyh-reform.html>.
6. Social partnership: essence, preconditions of origin, role, forms, principles, normative-legal base, factors and directions of its development. [Online], available at: <https://lectmania.ru/1x165f1.html>.