

*Л. В. Майорова,  
здобувач, Академія муніципального управління*

# СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

L. Mayorova,  
Researcher Academy of Municipal Management

## SOCIAL PARTNERSHIP AS AN INSTRUMENT OF REGIONAL SOCIAL POLICY

**Уточнено сутність соціального партнерства та соціального діалогу. Визначено кількість сторін соціального діалогу в Україні. В залежності від поставленої мети визначено певну систему різних форм здійснення соціального діалогу. Доведено, що в Україні на сьогодні створено необхідні інституційні — законодавчі та організаційні — механізми функціонування системи соціального партнерства. Зазначено, що в цілому даний механізм має здебільшого формальний характер і істотно не впливає на покращення соціальної ситуації в країні та зниження рівня соціальної напруги.**

**Доведено доцільність реформування діяльності профспілок у напрямі розробки нової концепції розвитку профспілкового руху в Україні, яка б містила нові підходи до розбудови профспілкових організацій, механізми та інструменти для здійснення ефективної соціальної політики в трудовій сфері України. Запропоновано до розробки концепцію та поширення практики соціально-відповідального бізнесу в регіонах України.**

**The essence of social partnership and social dialogue. Certain number of social dialogue in Ukraine. Depending on the goal defined by a system of different forms of social dialogue. It is proved that in Ukraine today established the necessary institutional — legal and organizational — mechanisms of social partnership. It is noted that in general this mechanism is largely formal and did not significantly affect the improvement of the social situation in the country and reduce social tensions.**

**The expediency reform of the trade unions in the direction of developing a new concept for the development of the trade union movement in Ukraine, which would contain new approaches to the development of trade union organizations, mechanisms and tools for effective social policy in the labor sphere Ukraine. Proposed to develop the concept and dissemination practices socially responsible business in the regions of Ukraine.**

*Ключові слова: регіон, соціальне партнерство, соціальний діалог, інструменти реалізації регіональної соціальної політики, рівень соціальної напруги.*

*Key words: region, social partnership, social dialogue, implement regional instruments of social policy, the level of social tension.*

### ВСТУП

Одним з базових принципів функціонування сучасного демократичного суспільства, а також важливим інструментом реалізації регіональної соціальної політики держави, який використовується для попередження та розв'язання соціальних конфліктів є соціальне партнерство. Необхідність формування нових механізмів узгодження інтересів різних соціальних груп обумовлено складними соціальними на-

слідками розвитку ринкових відносин. Конституційне закріплення статусу України як соціальної держави передбачає необхідність проведення активної політики з метою забезпечення прав усіх членів суспільства на достойне існування, соціальний захист, участь в управлінні виробництвом, задля підтримки стабільного соціально-економічного становища та пом'якшення соціальної нерівності. Для забезпечення соціальної стабільності та налагодження конст-

руктивного соціального партнерства особливе значення має розвиток соціального діалогу, який представляє собою процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування з питань формування реалізації державної соціальної та економічної політики регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Основні теоретичні підходи до формування соціальної політики та практичні напрями її реалізації в регіонах України досліджувались та розроблялись багатьма вітчизняними вченими. Серед них: В. Бідак, Н. Борецька, О. Воронін, В. Воротін, В. Деріга, Н. Діденко, Л. Ільчук, А. Крупнік, Е. Лібанова, О. Палій, І. Рудкевич, В. Скуратовський, В. Тертичка, П. Шевчук, Н. Школьна.

Однак, недостатньо приділялося уваги вивченню питань інструментів реалізації регіональної соціальної політики, що визначає актуальність даної статті.

## ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Уточнити сутність соціального партнерства та соціального діалогу. Визначити систему різних форм здійснення соціального діалогу. Запропонувати заходи удосконалення системи соціального партнерства як інструменту реалізації регіональної соціальної політики.

## РЕЗУЛЬТАТИ

Соціальне партнерство характеризує як (у вузькому сенсі) особливий тип соціально-трудова відносин, властивий ринковій економіці, що на основі рівноправної співпраці найнятих робітників і працедавців здатний забезпечувати оптимальний баланс і реалізацію їх основних інтересів, так і (в широкому сенсі) специфічний тип суспільних відносин між різними соціальними групами, а також відповідний механізм стосунків між державними органами, представниками трудящих і працедавцями. При цьому йдеться не про тотальність або злиття інтересів, а про досягнення їх оптимального балансу, про створення умов, за яких власник забезпечуватиме собі стабільне отримання прибутку, а найнятий робітник — гідні умови свого існування, відповідні певній якості життя [1].

Для регіонів України становлення ефективної системи соціального партнерства на сьогодні є актуальним завданням унаслідок наявності високого рівня соціальної напруженості, а саме: високого рівня протестних настроїв.

Треба відмітити, що специфіка протестних настроїв, є індикатором низької ефективності державної соціальної та економічної політики в Україні та її регіонах. В той же час, досвід свідчить, що соціальний діалог скрізь, де він розпочинався, поступово перетворювався на найперспективніший метод формування відносин між найнятими працівниками та роботодавцями, і більш ширше — між ними та державою.

Сутністю соціального діалогу є встановлення форуму для представлення і узгодження інтересів між окремими його учасниками. Обсяг та форма участі партнерів може бути різною, йдеться про будь-які форми регулярних контактів та узгоджень між органами державної влади, роботодавцями та працівниками. Сама назва соціального діалогу вказує — те, що відбувається в його рамках, базується, насамперед, на взаємній комунікації між партнерами.

Різноманітний досвід розвитку соціального партнерства в розвинутих країнах підтверджує його ефективність і все більше відіграє у цих країнах роль ефективного чинника соціальної стабілізації та стійкості. В світі реалізується 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'єднанням роботодавців і організаціями найманих працівників. Держава за такої соціальної моделі виступає лише в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів. За системи трипартизму у регулюванні соціально-трудова відносин беруть однаково важливу участь три сторони: організації, що представляють інтереси найманих працівників, об'єднання роботодавців та держави. На сьогодні найбільш розвинена система соціального партнерства трипартизму існує у таких європейських країнах, як Німеччина, Швеція, Австрія.

В Україні соціальний діалог реалізується в межах некорпоративної моделі трипартизму та здійснюється між профспілками, організаціями роботодавців і органами державної влади та спрямований на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних консультацій, переговорів, узгоджувальних процедур з метою досягнення сторонами домовленостей та прийняття спільних рішень на національному (у тому числі в межах певного виду економічної діяльності — галузевому), територіальному та локальному (підприємство, установа, організація, транснаціональна корпорація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

Однією з умов функціонування соціального діалогу є наявність інститутів, які по своїй суті є цілісністю правових форм здійснення соціального діалогу між уповноваженими суб'єктами, які представляють роботодавців, працівників та державні органи.

Першим кроком на шляху формалізації соціального діалогу в Україні стало створення в 1991 році, відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" Координаційного комітету сприяння зайнятості населення, сформованого на тристоронній основі, на державному та регіональному рівнях. У 1993 році Президентом України підтримано пропозицію профспілок і створено Національну раду соціального партнерства, як консультативно-дорадчий орган для узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців і держави.

На сьогодні сторонами соціального діалогу в Україні є:

— на національному рівні — профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські професійні

спілки та їх об'єднання, сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців та їх об'єднання; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є Кабінет Міністрів України; а в межах певного виду економічної діяльності суб'єктами, як правило, всеукраїнські профспілки і всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, створені за галузевою ознакою, та профільні міністерства (державні комітети, департаменти);

— на територіальному рівні — профспілкова сторона, суб'єктами якої є професійні спілки відповідного рівня з відповідним статусом, та організації професійних спілок, їх об'єднань, які діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

— на локальному рівні — сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності — вільно обрані представники (представник) працівників, та сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Мета соціального діалогу відрізняється залежно від його змісту. Її можна представити у формі піраміди, в основі якої буде широкий спектр питань, з яких соціальні партнери просто обмінюються інформацією без бажання впливати на позиції один одного. З обмеженої кількості інших питань партнери надають перевагу консультуванню один з одним з метою зближення своїх позицій. Лише дуже вузький спектр питань зазвичай є предметом справжніх переговорів з метою досягнення домовленості, найчастіше у формі компромісу, прийняттого для всіх сторін [2].

В Україні склалася певна система різних форм здійснення соціального діалогу в залежності від поставленої мети, зокрема:

— обмін інформацією (на постійній основі державні органи інформують сторони профспілок та роботодавців про стан виплати заробітної плати, ринку 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-трудої 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 тощо (створення тристоронніх робочих і експертних груп, парламентські та громадські слухання, круглі столи);

— колективні переговори з укладення Генеральної угоди;

— участь у тристоронніх органах (Національна тристороння соціально-економічна рада, Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення, правління фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування).

Отже, в Україні на сьогодні створено необхідні інституційні — законодавчі та організаційні — механізми функціонування системи соціального партнерства, але треба зазначити, що в цілому даний механізм має здебільшого формальний характер і істотно не впливає на покращення соціальної ситуації в країні та зниження рівня соціальної напруги. Наступним кроком після створення інституційної основи для соціального діалогу має стати налагодження системи соціального партнерства як повсякденної практики соціально-економічного життя в регіонах.

Вважаємо, що існуюча модель соціального діалогу в регіонах України є досить складною і громіздкою. Розглянуті рівні партнерства вважаються обов'язковими і повинні бути однаково розвиненими. Життєздатність моделі соціального діалогу може забезпечити тільки гармонізація соціальних відносин у трикутнику "профспілки — об'єднання роботодавців — державні інституції", які на сьогодні є нерівноправними.

Безсумнівно, що в соціальному діалозі в регіонах України домінують державні інституції, зокрема на органи законодавчої влади, центральної виконавчої та місцевої влади покладено функцію нормативно-правового забезпечення проведення соціального діалогу та внесення необхідних змін до законодавства; встановлення тарифів, рівня мінімальної заробітної плати, соціальних пільг і гарантій; розробки цільових програм соціально-економічного розвитку національного, регіонального, галузевого рівнів та подальшої реалізації державної політики у сфері регулювання соціально-економічних відносин. Крім цього, можемо відмітити надмірну зарегульованість відносин між державними інституціями та роботодавцями та переобтяження останніх фіскальними та адміністративними процедурами.

У той же час використання в Україні трипартистської моделі соціального партнерства досить відчутно нівелює роль держави як гаранта соціально-економічних та трудових прав громадян, оскільки рівноправне членство в соціальному діалозі в певних випадках сприяє перетворенню держави із захисника загальнонаціональних інтересів на захисника власних корпоративних інтересів, що не дає можливості виконувати функції загальнонаціонального арбітра соціального діалогу.

З іншого боку необхідно відмітити слабкість профспілок як представника та захисника інтересів

працівників, а отже, і сторони соціального діалогу. Основними причинами цього є неконсолідованість та неоднорідність профспілок, зокрема існування "традиційних" та "незалежних" їх видів. Так, Федерація профспілок України, яка відноситься до "традиційних" профспілок, має розгалужену структуру, охоплює більшість видів економічної діяльності та володіє значним ресурсним потенціалом, а отже, є досить впливовою при формуванні соціального діалогу в Україні. В той же час спостерігається загальна тенденція переважної більшості таких профспілок до співробітництва з адміністраціями підприємств, а не відстоювання прав і інтересів працівників.

На відміну від "традиційних" профспілок, "незалежні" не мають тривалого періоду функціонування, малопотужні та обмежені в ресурсах, і відповідно не можуть брати повноцінної участі у соціальному діалозі оскільки не досягають передбачених Законом України "Про соціальний діалог в Україні" критеріїв репрезентативності. Крім цього, ряд громадян у країні з тієї чи іншої причини перебувають поза системою профспілок, або належать до не легалізованих чи репрезентативних профспілок, що позбавляє їх права захисту.

Зазначена слабкість профспілок негативно впливає на ефективність процесу ведення колективних переговорів, сприяє закріпленню на національному рівні низьких соціальних стандартів, оскільки саме головними цілями діяльності профспілок є забезпечення повної зайнятості, покращення умов праці, стабільне зростання заробітної плати, стабільність угод між роботодавцями й найманими працівниками, подальше вдосконалення їх змісту. Захисні можливості профспілок у цих питаннях на сьогодні повною мірою не використовуються, що негативно відбивається на авторитеті профспілкових організацій. Крім цього, вкрай обмежено використовуються можливості регулювання соціально-трудова відносин за допомогою вдосконалення колективних договорів; незважаючи на високий відсоток працівників, охоплених дією колективних угод, соціологічні дослідження засвідчують поширене формальне ставлення до їх укладання, необізнаність третини працівників про їх зміст або стан виконання [3].

Отже, доцільним є реформування діяльності профспілок у напрямі розробки нової концепції розвитку профспілкового руху в Україні, яка б містила нові підходи до розбудови профспілкових організацій, механізми та інструменти для здійснення ефективної соціальної політики в трудовій сфері України. Серед основних напрямів реформування діяльності профспілок виділяють такі: розширення суспільної бази своєї діяльності за рахунок поширення реального членстві трудящих у профспілках з метою створення громадянської основи для забезпечення соціальної безпеки людини, її надійного соціального захисту; активізація трудового потенціалу громадян на основі посилення трудової мотивації, подолання деструктивних явищ, що поширилися у трудовій сфері в період кризи; реалізація функцій захисту прав та інтересів працівників у соціально-трудова сфері; розробка пакета рекомендацій

щодо правил і процедур соціальної діяльності, відповідальності роботодавців і профспілок на рівні підприємств та регіонів та інші [3].

Вважаємо за доцільне надати профспілкам додаткові права та повноваження у сфері захисту інтересів найманих працівників та ведення соціального діалогу у напрямку внесення до чинного трудового законодавства, зокрема до Закону України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності", Кодексів законів про працю України, норми щодо обов'язкового узгодження із профспілками рішень, які стосуються найважливіших для працівників питань — зміни умов праці, звільнення або скорочення працівників тощо. Також необхідно розглянути питання про доцільність перегляду передбачених Законом України "Про соціальний діалог" критеріїв репрезентативності профспілок, зокрема знизити мінімальну загальну чисельність їх членів, а також показники галузевої й територіальної розгалуженості, необхідні для участі у колективних переговорах з укладання колективних договорів і угод, органах соціального діалогу, міжнародних заходах.

Третя сторона соціального діалогу в Україні — сторона роботодавців — на сьогодні є найбільш сильною та впливовою. Наявні матеріальні та кадрові ресурси дозволяють стороні роботодавців всупереч задекларованій у Статті 3 Закону України "Про соціальний діалог в Україні" рівноправності суб'єктів соціального діалогу використовувати передбачені українським законодавством механізми та інститути соціального партнерства на свою користь. У процесі соціального діалогу організації роботодавців зосереджені насамперед на відстоюванні власних корпоративних економічних інтересів. Значною проблемою є те, що серед організацій роботодавців є такі, яким чинним законодавством надано право репрезентувати сторону у соціальному діалозі, як зазначалося вище, та на інші; на ті організації, які представляють крупний капітал та організації середнього і малого бізнесу. Зрозуміло, що ті організації, які представляють крупний капітал, мають більше можливостей відстоювання саме корпоративних інтересів на рівні держави та профспілок, що породжує перекид у соціальному діалозі в бік сторони роботодавців.

Однією з причини зазначеної ситуації є низький рівень соціальної толерантності та відповідальності вітчизняного бізнесу, що впливає на низьку ефективність соціального діалогу та породжує значні конфлікти у сфері соціально-трудова відносин. Зокрема треба виділити випадки порушення прав найманих працівників у процесі працевлаштування та укладання трудового договору, серед яких необґрунтовані відмови працівнику, який має відповідний рівень освіти, кваліфікації, досвіду в прийнятті на роботу, надання трудовому договору статусу строкового у випадках, коли він не може бути укладений на певний термін, і, відповідно, має бути безстроковим; низький рівень оплати праці найманих працівників та заборгованість із виплати заробітної плати; практика застосування вимушеної неповної зайнятості, роботи в умовах неповного робочого дня,

відпустки без збереження заробітної плати; практика незаконних звільнень працівників або звільнень без "поважної причини" та інші.

Зазначене вимагає розробки концепції та поширення практики соціально-відповідального бізнесу в регіонах України. Є доцільним передбачити додаткові форми стимулювання соціально-відповідальної поведінки бізнесу. Вважаємо перспективним ухвалення корпораціями соціальних кодексів, в яких йдеться про основні напрями діяльності за лініями соціальної відповідальності як всередині корпорацій, так і ззовні. Також можливо застосування заходів заохочення до публікації щорічних соціальних звітів за міжнародними стандартами, обов'язковою умовою яких є незалежний аудит.

Важливою умовою ефективного ведення соціального діалогу є високий рівень дієздатності його сторін. Як свідчить національний та зарубіжний досвід, бажана дієздатність може бути досягнута завдяки дотриманню наступних вимог: соціальний діалог повинен вестися на основі принципів трипартизму або біпартизму; організаційні структури представницьких органів (сторін) роботодавців (власників), найманих працівників повинні бути рівнозначними; сторони соціального діалогу повинні бути рівноправними, компетентними та відповідальними за виконання прийнятих компромісних рішень; кожна сторона повинна володіти високим рівнем культури поведінки при веденні переговорів; соціальний діалог повинен ґрунтуватися на п'яти головних соціальних процесах: об'єднання, визнання, комунікації, взаєморозуміння, довіри.

Ідеальна модель соціального діалогу повинна бути гнучкою, щоб вона могла швидко пристосуватися до необхідності змін міжнародної конкуренції, національної економіки та політичної ситуації.

Україна на сьогодні повинна виробити власну модель соціального діалогу, яка б базувалася на особливостях соціальної взаємодії в країні, та враховувати позитивний досвід розвинутих країн, які запровадили інструменти соціального діалогу та сформувавши дієві механізми узгодження соціальних інтересів.

### ВИСНОВКИ

Отже, подальший розвиток соціального партнерства та соціального діалогу в регіонах України можливий за таких умов:

— вивчення зарубіжного досвіду застосування моделей соціального діалогу та адаптація кращого досвіду у вітчизняній практиці;

— формування якісної нормативно-законодавчої бази в сфері регулювання соціального діалогу та узгодження його з міжнародними нормами, стандартами та зобов'язаннями;

— забезпечення оптимального балансу національних, корпоративних і приватних інтересів задля досягнення компромісів, домовленостей у процесі соціального діалогу на всіх рівнях;

— забезпечення громадського контролю за процесом обговорення та прийняття рішень у різних формах соціального діалогу, а також за реалізацією

державної політики у сфері соціального партнерства;

— забезпечення на всіх рівнях соціального діалогу (національному, територіальному, галузевому, локальному) рівноправної участі його представників: роботодавців, робітників і представників органів державної влади;

— вирівнювання важелів впливу всіх сторін соціального діалогу, налагодження системи стримувань і противаг між ними;

— посилення відповідальності всіх сторін соціального діалогу за дотриманням норм законодавства про соціальний діалог, генеральних і колективних угод та колективних договорів на рівні підприємства;

— розбудова кадрового потенціалу, покращення організаційного забезпечення та матеріально-технічної бази для організації соціального діалогу на всіх рівнях;

— організація державою спеціальних програм з навчання та перенавчання сторін соціального партнерства; розповсюдження заходів зі створення відповідного психологічного клімату, який би сприяв усвідомленню спільності інтересів; проведення заходів з розвитку корпоративної етики та соціальної відповідальності.

### Література:

1. Розвиток соціального партнерства в трудовій сфері як напрям подолання можливих загроз національній безпеці [Електронний ресурс] // Аналітична записка. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/957/>

2. Активізація розвитку соціального діалогу в Україні [Електронний ресурс] // Фонд ім. Фрідріха Еберта: Представництво в Україні. — Режим доступу: [http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/Gazeta\\_02\\_final\\_new.pdf](http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/Gazeta_02_final_new.pdf)

3. Соколов Д.Є. Проблеми реформування діяльності профспілок в Україні [Електронний ресурс] / Д.Є. Соколов. — Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/eprom/2010\\_51/st\\_51\\_34.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/eprom/2010_51/st_51_34.pdf)

### References:

1. The official site of National Institute for Strategic Studies (2014), "The development of social partnership in the field of employment as the direction of overcoming potential threats to national security", available at: <http://www.niss.gov.ua/articles/957/> (Accessed 4 January 2014).

2. The official site of Foundation. Friedrich Ebert Foundation: Representation in Ukraine (2014), "Activation of social dialogue in Ukraine", available at: [http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/Gazeta\\_02\\_final\\_new.pdf](http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/Gazeta_02_final_new.pdf) (Accessed 20 May 2014).

3. Sokolov, D. Ye. (2010), "Restructuring of the trade unions in Ukraine", available at: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/eprom/2010\\_51/st\\_51\\_34.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/eprom/2010_51/st_51_34.pdf) (Accessed 25 May 2014).

*Стаття надійшла до редакції 12.08.2014 р.*