

МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

УДК: 351:331

Тенденції розвитку соціального партнерства в Україні

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF SOCIAL PARTNERSHIP IN UKRAINE

ДОБРЯНСЬКА Олена – аспірантка кафедри публічного управління та права, Комунальний заклад вищої освіти «Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради», вул. Володимир Антоновича, 70, м. Дніпро, 49006, Україна

DOBRIANSKA Olena – PhD student of Public Administration and Law Department, Communal Institution of Higher Education «Dnipro Academy of Continuing Education» of Dnipropetrovsk Regional Council», 70 Volodymyr Antonovych Str., Dnipro, 49006, Ukraine

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9637-2850>

DOI:

Анотація. У сучасному світі соціальне партнерство є одним із головних чинників організації ринкових умов праці та одним із суттєвих аспектів взаємодії між людьми в процесі виробничих обставин. За останні роки соціальне партнерство мало потужну тенденцію розвитку. Курс на ЄС в Україні передбачає застосування певних стандартів у соціально-економічному, державно-політичному, культурно-духовному полі. Перетворення цих стандартів на відтворювані та усталені соціальні практики, а також їх фіксація як особистісних переконань має неабияке значення для успіху всієї справи. Метою дослідження є обґрунтування тенденцій розвитку соціального партнерства в Україні. Під час опрацювання теми використано наступні методи дослідження: метод теоретичного узагальнення та конкретизації – з метою вивчення стану досліджених питань. У статті досліджено понятійно-категоріальний апарат соціального партнерства. Відзначено, що у науковій літературі немає єдиного положення щодо визначення термінології «соціального партнерства». Тим не менше, на думку багатьох вчених, основною ідеєю соціального партнерства слід вважати соціальну взаємодію, базис якої ґрунтується на усвідомленні необхідності взаємних консультацій представників суспільних відносин і роботодавців за участю держави, а також необхідності колективних переговорів. Визначено умови, які є адекватними для соціально орієнтованої ринкової економіки, для створення в Україні актуальних форм соціально-трудова відносин. Охарактеризовано правову основу соціального партнерства. Завдяки проведеному дослідженню визначено, що збереження стійкого стану соціального ладу в країні вимагає оновлення підходів до соціального партнерства, зокрема, з подоланням інерційності трудових відносин і патерналістичної суспільної ідеології. Це, у свою чергу, забезпечить формування умов для розвитку соціуму та підвищення якості життя кожного учасника соціально-трудова відносин.

Ключові слова: соціальне партнерство, суспільство, взаємовідносини, трудові відносини.

Summary. In today's world, social partnership is one of the main factors in the organization of market conditions and one of the essential aspects of interaction between people in the process of production circumstances. In recent years, social partnership has tended to develop at a fairly high wave. The course on the EU in Ukraine involves the application of certain standards in the socio-economic, political, cultural and spiritual field. Translating these standards into reproducible and established social practices, as well as personal beliefs, is crucial to the success of the whole cause. The purpose of the study is to substantiate the trends in the development of social partnership in Ukraine. The following research methods are used in the article: the method of theoretical generalization and concretization – in order to study the state of the studied issues. The conceptual and categorical apparatus of social partnership is investigated in the article. It is noted that in the scientific literature there is no single provision for defining the terminology of «social partnership». However, according to many scholars, the main idea of social partnership should be considered social interaction, based on awareness of the need for mutual consultation of public relations and employers with the participation of the state, as well as the need for collective bargaining. The conditions that are adequate for a socially oriented market economy to create relevant forms of social and labor relations in Ukraine are determined. The legal basis of social partnership is described. As a result of the research, it was determined that maintaining a stable state of the social order in the country requires renewing approaches to social partnership, in particular, overcoming the inertia of labor relations and paternalistic ideology of the population. This, in turn, will ensure the formation of conditions for the development of society and improve the quality of life of each participant in social and labor relations.

Key words: social partnership, society, relationships, labor relations.

Вступ. У 2020-му році в Україні, внаслідок ситуації з пандемією COVID-19, соціальне партнерство проявило свою активність. Ця тенденція обумовлена соціально-економічними факторами. Сьогодні соціальне партнерство є найбільш сучасним й ефективним способом комунікації та співпраці держави, суспільства і бізнесу.

У сучасному світі соціальне партнерство є одним із головних чинників організації ринкових умов праці та одним із суттєвих аспектів взаємодії між людьми в процесі виробничих обставин. За останні роки соціальне партнерство мало потужну тенденцію розвитку. Курс на ЄС в Україні передбачає застосування певних стандартів у соціально-економічному, державно-політичному, культурно-духовному полі. Перетворення цих стандартів на відтворювані та усталені соціальні практики, а також їх фіксація як особистісних переконань має неабияке значення для успіху всієї справи.

Аналіз останніх досліджень. Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про широку увагу до досліджуваної проблематики. Питанням теоретичного і методологічного вивчення соціального партнерства, особливостям забезпечення соціально-трудова відносин присвячені праці таких науковців, як О. Акуліна, О. Арсентьєва, Т. Бородин, О. Василенко, У. Волинець, О. Грішнова, К. Гутуряк, Н. Діденко, В. Духневич, М. Зоммер, І. Киселев, І. Пашенко, С. Петрачкович, Л. Юзик та ін. Їхній внесок у розвиток національної системи соціального партнерства є суттєвим, проте, вважаємо, що вивчення загального сучасного стану зазначеної сфери залишається недостатньо систематизованим, і з цієї причини не вистачає надання обґрунтованих рекомендацій щодо покращення її функціонування.

Мета статті. Метою дослідження є обґрунтування тенденцій розвитку соціального партнерства в Україні.

Виклад основного матеріалу. В умовах соціальної трансформації формування системи соціально-трудова відносин є важливим суспільним процесом, що потребує не лише практичного реформування та певних змін менталітету суспільства, а й відповідного законодавчого закріплення.

Зміни бази соціально-трудова відносин насамперед пов'язані з переходом від централізованої системи господарювання до ринкової, що зумовлює системні деформації у сфері відносин в режимі праці. Фактори протиріччя та напруги у сфері трудових відносин, які часто проявляються у порушенні трудового законодавства, зростанні трудових конфліктів і спорів, вказують на певні проблематичні моменти у соціальному захисті представників трудових відносин. Загалом до учасників цих процесів слід віднести колективи роботодавців і колективи найманих працівників. Формування узгоджень соціально-економічних інтересів між зазначеними суб'єктами, а також між ними і державною владою створюють систему суспільних відносин, які мають назву інститутів соціального партнерства і регламентують соціально-економічні відносини від конкретного роботодавця і до національного рівня.

Термін «соціальне партнерство» вперше згаданий у промислово розвинених західних країнах наприкінці XIX ст. (умови зародження виробничої демократії). Після закінчення Другої світової війни трудове законодавство західних країн почало активно змінюватися, документально закріплювалися поступки роботодавців найманим працівникам (наприклад, через надання їм права на участь в управлінні виробничими процесами). В окремих західних країнах на виробництвах почали з'являтися спільні робочі ради, робота яких була законодавчо закріплена. Так, наприклад, згідно закону ФРН «Про виробничі ради» 1949 р. такі ради було створено на паритетних засадах, до них входили як представники роботодавців, так і наймані працівники. Ці ради дали отримали назву органів соціального партнерства. Ще раніше, намагаючись подолати протиріччя між капіталом і працею, були створені спеціальні організації, однією з яких у 1919 р. стала Міжнародна організація праці (МОП). Одним із важливих факторів виникнення соціального партнерства слід вважати науково-технічну революцію, результатом якої було збільшення переліку вимог до якості робочої сили, виникла потреба, скерована на гуманізацію відносин між найманими працівниками та роботодавцями [4].

У вітчизняній соціально-економічній, правовій літературі і господарській практиці термін «соціальне партнерство» почав використовуватися нещодавно. Його сутність у зарубіжній і вітчизняній літературі трактують неоднозначно. Тому насамперед важливо з'ясувати зміст терміну «соціальне партнерство».

«Соціальне» – означає суспільне, тобто те, що стосується життя людини, її взаємовідносин у суспільних процесах. «Партнер» походить із французької мови (*partenaire*) та означає «спільник, компаньйон, учасник діяльності». Під партнерством слід розуміти процеси, направлені на створення єдиного соціокультурного простору, погодження інтересів, де до співпраці залучають різних суб'єктів, інтереси яких часто не співпадають, але які згодні йти на компроміс, не зважаючи на відмінності в інтересах, готові до опрацювання і дотримання сформованих «правил гри» і партнерських норм. Для більш точного розуміння цієї термінології слід розглянути головні підходи до трактування соціального партнерства.

У загальному аспекті соціальне партнерство вважають системою відносин між представниками найманих працівників (переважно профспілки), з одного боку, роботодавцями або їх об'єднаннями – з іншого, і державними владними органами й органами місцевого самоврядування – з третьої сторони. Ці відносини виражаються у взаємних консультаціях, переговорних процесах, процедурах примирення, які діють, враховуючі взаємоузгоджені принципи для дотримання інтересів та прав кожної зі сторін [13].

А. Колот визначає соціальне партнерство як систему відносин у соціально-трудова сфері, яка спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців [5].

І. Лебедев зазначає, що соціальне партнерство, як особливий інститут ринкової економіки і соціальної

правової держави, що виконує функції регулювання різних аспектів трудових відносин, забезпечує розв'язання трудових спорів, конфліктів і суперечностей, сприяє збереженню класового миру і злагоди у суспільстві. Воно має стратегічний характер, оскільки дозволяє сформуванню і безконфліктно реалізувати довгострокові завдання уряду, націлені на забезпечення соціально-економічного розвитку [8].

За дослідженнями О. Грішної соціальне партнерство – це механізм для функціонування розвинутого, здорового суспільства. Він успішно працює в умовах стабільної економіки і злагоди суспільства. Такі нагальні українські проблеми як корупційність, податковий, адміністративний та кримінальний тиск, порушення законів, примусовий переділ власності дають зрозуміти, що українському суспільству треба перейти на новий етап суспільно-трудових відносин, а це і є соціальне партнерство [2].

Таким чином, слід зазначити, що в науковій літературі немає єдиного положення щодо визначення термінології «соціального партнерства». Тим не менше, на думку багатьох вчених, основною ідеєю соціального партнерства слід вважати соціальну взаємодію, базис якої ґрунтується на усвідомленні необхідності взаємних консультацій представників суспільних відносин і роботодавців за участю держави, а також необхідності колективних переговорів. Соціальне партнерство слід вважати певним правовим механізмом у регулюванні колективних відносин із забезпеченням регулятивної та охоронної частини. Соціально-партнерські відносини можуть виникати під час проведення колективних переговорів або укладання колективних договорів чи угод; участі працівників або їх представників в управлінні установою, профспілковому представництві та захисті прав працівників, проведення консультацій зі зворотнім зв'язком. Всі зазначені аспекти репрезентовані у регулятивній функції соціального партнерства. Порушення колективних трудових прав і колективні трудові спори є ядром виникнення соціально-партнерської охоронної функції, скерованої на вирішення колективних конфліктів.

Досліджуючи питання, варто зазначити, що між собою співвідносяться такі поняття: «соціально-трудові відносини», «соціальне партнерство», «соціальний діалог». Часто ці поняття мають законодавчу та правову основу як синоніми, тому доцільно більш детально їх розглянути.

Соціально-трудові відносини несуть об'єктивний характер, оскільки вони не мають прямої залежності від волі й бажання окремих людей, тобто цей процес не є об'єктивною взаємозалежністю і взаємодією суб'єктів цих відносин. Крім цього, соціально-трудові відносини, безумовно, є суб'єктивними, бо саме вони є відображенням суб'єктивно визначених намірів і дій учасників відносин, сформованих з усвідомленням взаємозалежності.

Зазначені відносини вирішують багато питань соціально-економічних аспектів майнових відносин, організаційно-економічних і правових проблем, що пов'язані з індивідуальними та колективними

переговорами, укладанням угод та договорів, визначенням умов праці, розміру оплати, трудових конфліктів тощо.

Таким чином, соціальне партнерство залежить від конкретних умов розвитку суспільства. Сьогодні створення в Україні актуальних форм соціально-трудових відносин, які є адекватними для соціально орієнтованої ринкової економіки, мають передбачати:

- забезпечення свобод і прав людини (і роботодавця, і найманого працівника);
- розвиток людини;
- інтелектуалізацію суспільно-трудових відносин;
- розширене відтворення капіталу робочої сили;
- стабільність та ефективність зайнятості населення;
- соціальне забезпечення та соціальний захист.

Це, в свою чергу, вимагає дослідження розвитку соціального партнерства саме в Україні, враховуючи як українські реалії, так і сучасний світовий досвід.

Дієвість та ефективність трудових відносин з питань праці лежить у площині гармонійного поєднання інтересів окремого індивіда, суспільства і держави. В умовах розбудови громадянського суспільства першочергову роль набуває право та інтерес особи в питаннях праці. Тим не менше, сучасні механізми їх реалізації вимагають опрацювання принципів та дієвих засад партнерства у суспільстві, між окремими працівниками і роботодавцями, а також на рівні держави.

Донедавна у демократичних умовах розвитку суспільних відносин застосування соціального партнерства було відносно новим явищем. Сьогодні ж інститут соціального партнерства є ключовим для суспільства та держави.

У правовому сенсі інститут соціального партнерства набуває актуальності у трудовому законодавстві нашої держави.

Правова основа соціального партнерства:

- Конституція України;
- міжнародні договори;
- Кодекс законів про працю України;
- Закони України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні»;
- інші акти трудового законодавства України.

Слід наголосити, що законодавством України передбачено визначення соціального партнерства у термінології «соціального діалогу». За змістом Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (ст. 1) «соціальний діалог – 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 та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [3].

З цього приводу слід зробити декілька ремарок:

- зважаючи на таке визначення поняття, мова йде не про діалог, а про соціальне партнерство як більш сталу і стабільну соціально-правову позицію;

– діалогом передбачене нетривале спілкування (тобто, йдеться про взаємодію). Таким чином, більш логічно говорити про соціальне партнерство.

Аналіз дослідженої проблематики у роботах різних вчених [1; 7; 11; 12] дозволяє засвідчити, що сьогодні система соціального партнерства у нашій країні є недостатньо дієвою, залишається низьким рівень результативності соціального діалогу. Це провокує до негативних тенденцій і зниження ефективності державного управління, соціального та економічного розвитку суспільства. Таким чином, важливим питанням виступає розробка пропозицій щодо перспективних напрямів подальшого розвитку і вдосконалення державної соціальної політики та соціального діалогу.

Одним із основних законодавчих документів у сфері соціального діалогу є Конституція України. Загалом нормативно-правове поле соціального діалогу та соціального партнерства в Україні наразі є доволі широким. Проте, проаналізувавши нормативно-

правову базу та законодавство в цілому, слід відмітити, що воно є недосконалим та має велику кількість розбіжностей [6]. Але початкові основи у виборі стратегії розвитку мають великий потенціал до подолання цих суперечностей: держава почала досить активно втілювати ідеологію соціального партнерства, яка мусить стати атрибутом сучасного ринкового господарства, успішного загальнонаціонального розвитку. Соціальне партнерство покликане забезпечити громадянський мир в умовах радикальних ринкових реформ та засад ринкового розвитку народного господарства [9].

Висновки. Збереження стійкого стану соціального ладу в країні вимагає оновлення підходів до соціального партнерства, зокрема, з подоланням інерційності трудових відносин і патерналістичної суспільної ідеології. Це, у свою чергу, забезпечить формування умов для розвитку соціуму та підвищення якості життя кожного учасника соціально-трудових відносин.

Список використаних джерел

1. Акуліна О. В. Розвиток соціального партнерства в Україні. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2007. № 10. С. 116-122.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Знання, 2007. 559 с.
3. Закон України «Про соціальний діалог в Україні». *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення : 18.02.2022).
4. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. М., 1998. 163 с.
5. Колот А. М. Соціально-трудові відносини : теорія і практика регулювання. Київ : КНЕУ, 2005. 230 с.
6. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : у 2 т. Женева : МБП, 1999. 1560 с.
7. Красномоєць В. А. Перспективи розвитку системи соціального партнерства в Україні. *Фінансовий простір*. 2013. № 4. С. 191-195.
8. Лебедев І. В. Соціальне партнерство як засіб подолання економічної кризи. *Економіка та держава*. 2009. № 4. С. 12-15.
9. Негель Л. С., Макаренко Л. Л. Світовий досвід розвитку соціального партнерства та його формування в Україні. *Стратегічна панорама*. 2004. № 2.
10. Петрачкович С. С. Принципи правового регулювання соціального партнерства. *Форум права*. 2011. № 3. С. 592-596.
11. Петров О. М., Осовий Г., Варениця В. Сучасний стан та пріоритетні напрями державної політики щодо розвитку національної моделі соціального діалогу в Україні. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2010. № 3. С. 222-231. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2010_3_32 (дата звернення : 17.02.2022).
12. Савчук О. О. Актуальні проблеми розвитку соціального партнерства в Україні. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2012. № 1. С. 188-193.
13. Ситник О. Ю. Соціальне партнерство як одна з головних передумов розвитку людського капіталу в Україні. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2009. Вип. 16(1). С. 81-88. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2009_16%281%29_15 (дата звернення : 17.02.2022).
14. Сорочишин М. В. Поняття соціального діалогу за Проектом Трудового кодексу України. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників II Міжнародної науково-практичної конференції ; м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.. Харків : Кроссруд, 2010. С. 410-413.

References

1. Akulina, O. V. (2007). Rozvytok sotsialnoho partnerstva v Ukrayini [Development of social partnership in Ukraine]. *Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukrayini*, 10, 116-122 [in Ukrainian].
2. Hrishnova, O. A. (2007). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations] : pidruchnyk. Kyiv : Znannya [in Ukrainian].
3. Law of Ukraine «On social dialogue in Ukraine». (2011). *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 28. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (accessed : 18.02.2022) [in Ukrainian].
4. Kyslev, Y. Ya. (1998). *Zarubezhnoe trudovoe pravo* [Foreign labor law]. Moskva [in Russian].
5. Kolot, A. M. (2005). *Sotsialno-trudovi vidnosyny : teoriya i praktyka rehulyuvannya* [Socio-labor relations : theory and practice of regulation]. Kyiv : KNEU [in Ukrainian].
6. *Konventsiyi ta rekomendatsiyi, ukhvaleni Mizhnarodnoyu orhanizatsiyeyu pratsi : u 2 t.* [Conventions and recommendations adopted by the International Labor Organization in 2 volumes]. (1999). Zheneva : MBP [in Ukrainian].

7. Krasnomovets, V. A. (2013). Perspektyvy rozvytku systemy sotsialnoho partnerstva v Ukraini [Prospects for the development of the social partnership system in Ukraine]. *Finansovyy prostir*, 4, 191-195 [in Ukrainian].
8. Lebedyev, I. V. (2009). Sotsialne partnerstvo yak zasib podolannya ekonomichnoyi kryzy [Social partnership as a means of overcoming the economic crisis]. *Ekonomika ta derzhava*, 4, 12-15 [in Ukrainian].
9. Nehel, L. S., Makarenko L. L. (2004). Svitovyy dosvid rozvytku sotsialnoho partnerstva ta yoho formuvannya v Ukraini [World experience of social partnership development and its formation in Ukraine]. *Stratehichna panorama*, 2 [in Ukrainian].
10. Petrachkovich, S. S. (2011). Pryntsypy pravovoho rehulyuvannya sotsialnoho partnerstva [Principles of legal regulation of social partnership]. *Forum prava*, 3, 592-596 [in Ukrainian].
11. Petrov, O. M., Osovy, H., & Varenysya, V. (2010). Suchasnyy stan ta priorytetni napryamy derzhavnoyi polityky shchodo rozvytku natsionalnoyi modeli sotsialnoho dialohu v Ukraini [Current state and priority directions of state policy on the development of the national model of social dialogue in Ukraine]. *Visnyk Natsionalnoyi akademiyi derzhavnoho upravlinnya pry Prezidentovi Ukrainy*, 3, 222-231. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2010_3_32 (accessed : 17.02.2022) [in Ukrainian].
12. Savchuk, O. O. (2012). Aktualni problemy rozvytku sotsialnoho partnerstva v Ukraini [Current issues of social partnership development in Ukraine]. *Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, 1, 188-193 [in Ukrainian].
13. Sytnyk, O. Yu. (2009). Sotsialne partnerstvo yak odna z holovnykh peredumov rozvytku lyudskoho kapitalu v Ukraini [Social partnership as one of the main prerequisites for human capital development in Ukraine]. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, 16(1), 81-88. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2009_16%281%29__15 (accessed : 17.02.2022) [in Ukrainian].
14. Sorochyshchyn, M. V. (2010). Ponyattya sotsialnoho dialohu za Proektom Trudovoho kodeksu Ukrainy [The concept of social dialogue according to the Draft Labor Code of Ukraine]. *Teoretychni ta praktychni problemy realizatsiyi prav lyudyny u sferi pratsi i sotsialnoho zabezpechennya : tezy dop. ta nauk. povidoml. uchasykiv II Mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi ; m. Kharkiv, 8-9 zhovtnya 2010 r.* [Theoretical and practical problems of human rights in the field of labor and social security : thesis add. and science reported participants of the II International scientific-practical conference ; Kharkiv, October 8-9, 2010]. Kharkiv : Krossroud, 410-413 [in Ukrainian].