

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ПРАКТИЦІ

У статті розглянуто досвід зарубіжних країн у царині соціально-трудоких відносин. Проаналізовано порядок ведення переговорів і укладення договорів на підприємствах Німеччини, Швеції, Франції. Визначено можливості адаптації цього досвіду до вітчизняних умов.

In the article experience of foreign countries is considered in the area of relations of socially-labours. The order of negotiating and conclusion of treaties is analysed on the enterprises of Germany, Sweden and France. Opportunities of adaptation of this experience to domestic conditions are determined.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах створення в Україні системи господарювання, заснованої на ринкових відносинах, надзвичайно важливе значення має узагальнення і творче використання набутого за десятиріччя розвинутих країнами досвіду соціального партнерства.

Більшість країн з розвинутою економікою поступово створила добру систему регулювання соціально-трудоких відносин і використання трудоких ресурсів, хоча суб'єкти, форми і методи регулювання нерідко суттєво різняться.

Залежно від специфічних умов тієї чи іншої країни практикується проведення переговорів і укладання тристоронніх (уряд, підприємці, профспілки) або двосторонніх (підприємці і профспілки) угод чи колективних договорів. Залежно від рівня проведення переговорів і повноважень сторін виділяють загальнонаціональні, галузеві (галузево-регіональні) угоди та колективні договори на рівні підприємств. Загальнонаціональні угоди регулюють рівень мінімальної заробітної плати, гарантії щодо умов праці і відпочинку, визначають порядок індексації заробітної плати, містять зобов'язання сторін з питань зайнятості населення тощо.

Галузеві угоди з огляду на конкретні умови виробництва регламентують галузевий рівень мінімальної заробітної плати, галузеві принципи побудови тарифної системи, тривалість робочого часу і відпочинку, гарантії зайнятості, безпеки праці та ін.

Важлива роль в регулюванні трудоких відносин в розвинутих країнах Заходу належить колективним переговорам і договорам, які укладаються на рівні підприємств. Тут особливо виразно проявляється захисна функція профспілок.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Суттєвий внесок у формування наукових уявлень про соціально-політичні процеси та їх роль у суспільних перетвореннях належить А. Сміту, К. Марксу, А. Маршаллу, Портеру, Дж. Кейнсу, А. Сену та ін. Російська сучасна школа представлена такими вченими як Бабич А., Волгін М., Колосова Р., Смирнов С., Холостова О., Микульський К., Римашевська Н. і ін. Серед вітчизняних дослідників проблеми соціально-трудоких відносин слід назвати таких вчених, як А. Базиліук, А. Гриненко, А. Колот, Е. Лібанова, Ю. Маршавін, В. Данюк, Ю. Павленко, С. Пирожков, О. Новікова, А. Філіпенко, Скуратівський, О. Палій, О. Сергієнко, Т. Семітіна, Л. Шаульська, та ін. Зауважимо, що дослідження згаданих авторів переважно стосуються забезпечення впливу економічних факторів на рівень життя, добробут, освіченість, ролі держави в соціально-економічних перетвореннях.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Порівняльний аналіз наукових праць доводить до висновку, що поза увагою здебільшого залишаються питання комплексу взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями в умовах ринкової економіки, націлених на забезпечення високого рівня та якості життя людини, колективу й суспільства в цілому.

Метою статті є аналіз світового досвіду регулювання соціально-трудових відносин різних країн та визначення можливості його застосування у вітчизняній практиці.

Виклад основних результатів дослідження. 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-трудої сфері, вирішуються на базовому рівні.

Найбільш конкретний і досконалий механізм участі трудящих у прийнятті рішень, які стосуються їх життєвих інтересів, діє у Німеччині. У зв'язку з цим корисним є висвітлення практики соціального партнерства у цій країні, де процеси співучасті набули широкого розвитку і постійно розвиваються, випереджаючи на певних історичних поворотах практику інших європейських країн.

Система соціально-трудових відносин Німеччини, інтенсивне формування якої здійснювалося в повоєнний період (50-60 роки ХХ ст.) та триває й нині, за висновками фахівців Міжнародної організації праці, є найзбалансованішою з погляду узгодження інтересів роботодавців та найманих працівників і оцінюється як найпрогресивніша у світовій практиці [1, с. 76-78].

Незважаючи на те, що на межі двох тисячоліть ця система переживає певну кризу і відбувається її модернізація, усе ж вона залишається взірцем побудови та функціонування системи соціально-трудових відносин.

Слід зазначити, що саме німецька система соціально-трудових відносин заклала підвалини так званої європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці, характерними рисами якої є:

- а) високий рівень правової захищеності працівників;
- б) жорсткі норми трудового законодавства, орієнтовані на збереження робочих місць;
- в) розгалужена нормативно-правова база, що регулює індивідуальні та колективні відносини між провідними соціальними силами;
- г) широке використання норм галузевих (регіонально-галузевих) тарифних угод;
- г) відносно високий рівень соціальних стандартів, що діють на національному, галузевому (регіонально-галузевому) рівнях;
- д) незначний (порівняно з іншими моделями) рівень диференціації доходів у цілому та заробітної плати зокрема;
- е) широке застосування різноманітних форм розвитку виробничої демократії.

Найхарактернішою особливістю досвіду ФРН є розгалужена законодавча регламентація соціально-трудових відносин, яка відіграє стабілізуючу роль у процесі узгодження інтересів сторін та суб'єктів соціального діалогу [2, с. 12].

Для України особливо цінним є досвід Німеччини в регулюванні соціально-трудових відносин на основі застосування тарифних угод, зважаючи на низьку дієвість угод, що застосовуються у вітчизняній практиці.

Наголосимо, що законодавством цієї країни зафіксована тарифна автономія, тобто право суб'єктів ринку праці незалежно від держави визначати умови праці та формувати змістові характеристики відносин у соціально-трудої сфері.

Німецькі фахівці в галузі соціально-трудових відносин постійно наголошують на тому, що застосування принципів тарифної автономії в більшості випадків є фактором оптимізації інтересів сторін відносин у сфері праці, виходячи з того, що угоди сприяють:

- а) регулюванню ринку праці та підвищенню ефективності зайнятості;
- б) соціалізації розподільчих відносин;
- в) досягненню соціального миру;
- г) інституціональному закріпленню вільного, соціального, конкурентного порядку в економіці та в суспільстві в цілому.

Тарифні угоди, що діють у ФРН, за своїми змістовими характеристиками є спеціалізованими, оскільки містять взаємні домовленості сторін соціального діалогу лише з певного кола питань, що є предметом соціально-трудових відносин. Можна виокремити три основні види тарифних угод залежно від їхнього змісту:

1) тарифні угоди з умов трудової діяльності, яким притаманна стабільність, і вони переглядаються один раз на 2-4 роки. До них належать взаємні домовленості щодо тривалості робочого часу та його розподілу впродовж тижня, тривалості й порядку надання відпусток, регламентації умов та графіка роботи в нічний час, регулювання трудової діяльності за неповної зайнятості, установа випробувального терміну при наймі на роботу тощо;

2) тарифні умови, що мають спеціальне призначення і регулюють умови застосування тимчасової зайнятості, форми та методи організації праці за нетипових обставин (робота вдома, автоматизовані робочі місця, робота людей з обмеженими фізичними можливостями тощо), організація перепідготовки персоналу і т. ін.;

3) тарифні угоди, що встановлюють умови оплати праці та визначають розміри і порядок виплат соціального характеру.

Маємо зазначити, що в останні роки у ФРН активно обговорюється питання щодо перспектив застосування тарифних угод, напрямків їх удосконалення. Деякі фахівці вбачають у тарифних угодах одну з причин негнучкості ринку праці та погіршення співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили. Звертається увага на те, що підвищення заробітної плати відповідно до умов тарифних угод часто-густо не супроводжується зростанням продуктивності праці і навіть сприяє посиленню інфляційних процесів. Водночас багато німецьких фахівців справедливо зазначає, що саму тарифну автономію неможливо оцінювати виключно з погляду економіки, і що не слід нехтувати соціальними наслідками партнерства у сфері праці, засадничими принципами соціального ринкового господарства.

По-своєму цікавим є досвід регулювання соціально-трудових відносин у Франції. Для цієї країни характерна суттєва роль держави в регулюванні трудових відносин.

Центральною ланкою регламентації соціально-трудових відносин слугує Кодекс про працю і колективні договори між профспілками, міністерствами, підприємствами і конкретними працівниками.

Кодексом про працю, який приймає парламент, встановлюються основні соціальні гарантії трудящих: мінімальний рівень заробітної плати, умови призначення допомоги по безробіттю, розмір пенсії та необхідний трудовий стаж для її одержання, тривалість оплачуваної відпустки, принципи найму на роботу, деякі інші питання соціального характеру [3, с. 140-153].

Важлива роль у регулюванні трудових відносин відводиться угодам галузевих профспілок з міністерствами (національні договори), якими встановлюються єдині для галузей тарифні системи з досить широким діапазоном оплати в межах кожного розряду, а також інші галузеві соціальні гарантії.

Ринкове господарство в Швеції відрізняється добре налагодженим підприємництвом, високим рівнем членства трудящих в профспілках, співробітництвом підприємців і профспілок та високою організованістю трудових відносин. Основними суб'єктами системи соціального партнерства є організації підприємців і профспілки.

До числа найбільших організацій підприємців належить Об'єднання підприємців Швеції (САФ), яке включає майже 43 тис. компаній, організованих у 35 підприємницьких асоціацій, а також Організація підприємців банківських інститутів і Об'єднання газетних підприємців.

Головне завдання САФ – це участь у переговорах про колективні договори, а також надання послуг і консультацій з таких питань, як організація праці, участь трудящих в управлінні, статистика заробітної плати, охорона праці.

На загальнонаціональному рівні з 1898 року діє центральне об'єднання профспілок Швеції (ЦОПШ). Це конфедерація 23-х профспілок, які об'єднують майже 90 відсотків усіх робітників країни.

У Швеції прийнято вважати, що організації підприємців і профспілковий рух настільки сильні, що самі можуть досягти угод у галузі праці без втручання уряду. Незважаючи на це, підприємці і профспілки все частіше звертаються за консультаціями до уряду під час проведення колективних переговорів.

До середини 80-х років система централізованих переговорів у Швеції зазнала нарікань з боку ділових кіл, на думку яких, централізація не дозволяє пристосувати колективні договори до умов, особливостей і завдань галузей і компаній. Відтак, з початку 90-х років типовими колективними договорами у Швеції стали угоди на галузевому рівні між організаціями профспілок і підприємців, а також на рівні компаній. У разі, коли переговори заходять в глухий кут, уряд може призначити посередницьку комісію.

У Швеції діє виважена система запобігання трудовим конфліктам. За умови невдалих попередніх переговорів, страйк може бути оголошений офіційно не раніше ніж за тиждень після попередження. Якщо трудова угода вже діє, то не можна провадити страйк через конфлікти, які підпадають під чинний договір. Для вирішення конфліктів, що виникають у рамках чинних колективних договорів, у Швеції ще 1928 року створено спеціальний Трудовий суд. Із семи членів суду по два призначаються організаціями підприємців та трудящих і три – урядом.

У Японії на національному рівні щорічно укладається угода з основних питань соціальної політики [4, с. 98-99]. Розробку погодженої політики соціально-трудова відносин здійснює спеціальна асоціація підприємців і національний профцентр. Названими партнерами щорічно розробляються рекомендації стосовно оптимального зростання заробітної плати з огляду на збільшення обсягів виробництва. Рекомендації обговорюються окремо підприємцями і профспілками у всіх регіонах, відтак приймаються за основу при укладанні колективних договорів на рівні підприємств. Фактичне відхилення від цих рекомендацій не перевищує, як правило, одного процента.

Слід підкреслити, що в багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою колективні договори визнаються невід'ємними елементами трудового законодавства і реєструються в державних установах, що є підтвердженням їхньої юридичної сили. Колективні договори мають чинність, як правило, від одного до трьох років.

На нашу думку, в Україні серйозною перепорою на шляху становлення досконалих, прозорих соціально-трудова відносин є значні масштаби тіньового сектора економіки. Зокрема, практика уникнення від оподаткування, ведення «подвійної бухгалтерії» поширилась за малим винятком майже на всі сфери

діяльності. Наслідком цього є не лише спотворення економічних показників, масові ненадходження до бюджетів різних рівнів, а й більш суттєве – деформація психіки і свідомості людей, що впливає на якісні характеристики соціально-трудових відносин.

Водночас зазначимо, що на формування нової моделі соціально-трудових відносин в Україні негативний вплив справляє дія цілої низки чинників, серед яких виділимо такі:

- нова модель соціально-трудових відносин формується здебільшого стихійно, без належного регулювального впливу з боку держави;
- набула значних масштабів диференціація заробітної плати як наслідок монопольного стану тих чи інших підприємств і цілих галузей, низької дієвості чинного організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці;
- поширюється «непрозорість» у соціально-трудових відносинах, що пов'язано з масштабністю тіньової економіки, недосконалістю діючого трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням на різних рівнях управління;
- знижується рівень соціальної захищеності найманих працівників, що є наслідком, з одного боку, перегляду державних соціальних гарантій не на користь працюючих, а з іншого, – масових порушень діючого законодавства з боку роботодавців;
- залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального партнерства в сучасних умовах.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Викладене в статті дозволяє зробити наступні узагальнення і висновки:

- для ефективного функціонування соціально-трудових відносин у ринковій економіці, як свідчить міжнародний досвід і передусім досвід країн з розвинутою ринковою економікою, необхідна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, а з іншого, активна діяльність держави в соціально-трудовій сфері;
- важливо задіяти комплекс заходів, які оптимізують відносини між роботодавцем і найманими працівниками безпосередньо на виробничому рівні, забезпечують баланс інтересів суб'єктів та органів, що функціонують на цьому рівні.

Отже вивчення і узагальнення зарубіжного досвіду в галузі соціально-трудових відносин є корисним і вкрай необхідним для нашої держави.

Література

1. Головка М.Л., Дубровський М.Л., Жуков В.І. Соціальне партнерство (сучасний міжнародний досвід): Монографія. – К.: КНЕУ, 1994 – 124 с.
2. Жуков В.І., Скуратівський В.А. Соціальне партнерство в Україні: Навч. посіб. – К.: УАДУ, 2001. – 198 с.
3. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – 230 с.
4. Маршавін Ю.М. Соціальне партнерство на ринку праці України: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 1998. – 186 с.