

1993. – 608 с. 4. Матвеева Н. Традиції Запорізької Січі та становлення сучасної української демократії // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. – Київ; Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2004. – Вип. 5. – С. 68-74. 5. Кантор В. Лишенные наследства // Октябрь. – 1996. – № 9. 6. Кавелин К.Д. Краткий взгляд на русскую историю // К. Д. Кавелин. Наш умственный строй. – М., 1989. 7. Пайпс Р. Россия при старом режиме. – М., 1993. 8. Алексеев Н.Н. Российская империя в ее исторических истоках и идеологических предпосылках. – Женева, 1958. 9. Монтескье Ш. Избранные произведения. М.: Госполитиздат, 1955. – 799 с.

Н. Громадська

РОЛЬ ДЕРЖАВИ У ФОРМУВАННІ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Створення соціальної, правової і демократичної держави, якою відповідно до Конституції проголосила себе Україна, припускає реалізацію найважливішого принципу такої держави – здійснення активної і послідовної політики, спрямованої на забезпечення соціальної злагоди, миру та спокою у суспільстві. Серед важливих і складних проблем, безпосередньо пов'язаних із здійсненням державної соціальної політики, суттєве місце займає формування в Україні якісно нової системи соціального партнерства. В сучасних умовах дуже важливо діяти у напрямках розвитку та підвищення дієвості системи соціального партнерства, удосконалення його форм і засад, що суттєво поліпшить ефективність виробництва, рівень життя людей і найголовніше – соціальний клімат у суспільстві.

Досвід країн з ринковою економікою свідчить, що соціальне партнерство, якщо воно будується на основі відповідної законодавчої бази, чітких принципах, балансі інтересів усіх сторін соціального партнерства, значною мірою сприяє економічному розвитку держави, досягненню злагоди і соціального миру в суспільстві [1].

Очевидно, що важлива роль у формуванні системи соціального партнерства належить державі. Сьогодні є підстави стверджувати, що процес розвитку системи соціального партнерства в нашій країні поступово входить у цивілізоване русло, що дає підстави прогнозувати зміцнення її життєздатності та дієвості.

Такого роду твердження співпадає з думками багатьох вчених, висловлених в низці публікацій на сторінках журналів, газет, під час проведення наукових конференцій та круглих столів. Певним свідченням актуальності даного питання можуть бути факти появи курсів лекцій та спеціальних курсів, які викладаються у вищих учбових закладах, практика профспілок, роботодавців та державних органів, які здійснюють соціальний діалог для досягнення злагоди у суспільстві.

Соціальне партнерство сьогодні є ефективним засобом узгодження інтересів головних учасників виробничого процесу, різних соціальних груп суспільства, а також досить досконалим інструментом впровадження державної соціальної політики.

Мета даної статті полягає в тому, щоб виявити місце і роль держави у формуванні системи соціального партнерства, яка направлена на досягнення і забезпечення соціальної злагоди, миру та спокою у суспільстві. Для цього треба визначити необхідність втручання держави у соціально-трудова відносини, дослідити перешкоди ефективному формуванню системи соціального партнерства.

На самому початку слід певну увагу приділити визначенню поняття “соціальне партнерство” для того, щоб уникнути можливих розбіжностей в його тлумаченні. Термін “соціальне партнерство” знайшов своє відображення у Законі України від 24.05.2001р. № 2436-III “Про організації роботодавців”, а саме у статті 1 визначений як система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів [2]. Ця система дозволяє визначити розбіжності соціально-економічних інтересів та узгодити їх переважно шляхом переговорів, через пошук взаємоприйнятних рішень.

Систему соціального партнерства називають “трипартизмом”, оскільки в регулюванні соціально-трудова відносин беруть участь три сторони: держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування; роботодавці, їх організації та об’єднання; власники та наймані працівники, інтереси яких захищають профспілки [3].

Метою соціального партнерства є узгодження соціально-економічних інтересів найманих працівників, роботодавців і держави, сприяння взаєморозумінню між ними, запобіганню трудових конфліктів і розв’язанню шляхом переговорів спірних питань для створення необхідних умов економічного розвитку, підвищення життєвого рівня населення.

Державі сьогодні належить найважливіша роль у формуванні системи соціального партнерства, оскільки вона об’єктивно виконує одночасно як роль носія влади, так і роль соціального партнера.

Відомо, що в демократичному суспільстві влада, як правило, поділяється на законодавчу, виконавчу і судову. Держава ухвалює закони, якими керуються учасники системи соціального партнерства. Виконання цих законів держава забезпечує за допомогою актів керування, контролю та нагляду у сфері соціального партнерства. Судова влада здійснюється через органи юрисдикції, які беруть участь у вирішенні колективних трудових спорів.

Утворенню правового простору, встановленню інституціональних і процедурних рамок соціального партнерства держава приділяє велику увагу [1].

Держава гарантує законодавче забезпечення соціального партнерства та створення необхідних умов для його розвитку. Слід зазначити, що, незважаючи на відносно невеликий відрізок часу, а саме за період незалежності нашої держави, вдалося забезпечити створення відповідного правового поля щодо соціально-правових відносин.

Нормативно-правова база соціального партнерства ґрунтується на Конституції України, Кодексі законів України про працю та на Законах України “Про організації роботодавців”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про колективні договори і угоди”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, “Про охорону праці”, “Про оплату праці”, “Про зайнятість населення” та інших актах, що регулюють трудові відносини.

Сьогодні, як свідчить аналіз діючого законодавства, нормативно-правова база потребує суттєвої систематизації і оновлення, оскільки ряд законів містять спірні норми, які суперечать одна одній. Відсутність Закону України “Про соціальне партнерство” гальмує процес формування системи формування соціального партнерства. Враховуючи, що проект цього Закону існує з 1992 року, саме державні органи повинні сприяти його прийняттю.

Держава є арбітром соціально-трудових відносин. Вона уповноважує свої виконавчі органи організувати взаємодію з організаціями роботодавців, профспілками, створювати сприятливі умови для ведення колективних переговорів, вирішення колективних трудових спорів, а також надає свої повноважні функції органам виконавчої влади (Кабінету Міністрів України, міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, обласним, міським, районним державним адміністраціям, виконавчим органам сільських, селищних і міських рад).

Держава як соціальний партнер може розглядатись у двох аспектах: держава – роботодавець і держава – партнер соціально-трудових відносин у правовому напрямі соціального партнерства. Завдяки дер-

жавній власності як роботодавець – держава в особі адміністрації підприємств бере участь у соціально-трудових відносинах. Як партнер – держава представляє інтереси держави в системі соціального партнерства через органи державної влади різних рівнів.

Соціально-трудові відносини в Україні регулюються такими державними органами: Міністерство праці і соціальної політики, Національна рада соціального партнерства, Національна служба посередництва і примирення.

Міністерство праці і соціальної політики впроваджує державну політику у сфері соціально-трудових відносин, зайнятості, оплати, нормування та стимулювання праці, охорони умов праці, соціального захисту населення, соціального страхування, пенсійного забезпечення. Міністерство праці і соціальної політики, як головний орган у системі центральних органів виконавчої влади, у межах своїх повноважень забезпечує координацію роботи по створенню необхідних умов для ефективного функціонування та розвитку системи соціального партнерства.

Важливим здобутком системи соціального партнерства є запровадження у 2001 році трьох видів соціального страхування: на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Вищезгадані види страхування прийняті відповідними законами, які передбачають перехід до дій у системі соціального партнерства на тристоронній основі: держава – роботодавці – профспілки. Надзвичайно важливо, що завдяки вищезгаданим видам страхування досягається покращення ситуації з соціальним захистом населення.

Одним із перших кроків держави у налагодженні тристороннього соціального діалогу між представниками органів державної влади, роботодавців та найманих працівників стало створення у лютому 1993 року Національної ради соціального партнерства (НРСП), яка стала постійно діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України /Указ Президента України від 08.02.1993р. №34/93 “Про Національну раду соціального партнерства”/.

НРСП є вищим органом соціального партнерства в Україні, який координує діяльність органів соціального партнерства на національному, галузевому і територіальному рівнях, виходячи при цьому з принципів децентралізації і добровільності, закладених у положеннях про ради соціального партнерства, необхідності обміну інформацією про роботу рад, максимальної важливої узгодженості дій, проведення єдиної політики у сфері соціально-економічних і трудових відносин.

Надзвичайно важливо, що завданнями НРСП є підготовка пропозицій Президентові України щодо напрямків державної соціальної політики, а також участь у підготовці висновків щодо проектів законів, інших актів законодавства в галузі соціально-трудова відносин та пропозицій з питань удосконалення трудового законодавства з урахуванням норм міжнародного права [4].

Таким чином, сторони соціального партнерства фактично отримали право через роботу у НРСП впливати на формування державної соціальної політики, у тому числі політики оплати праці, охорони праці, зайнятості тощо.

Не менш важливим завданням НРСП є узгодження шляхом тристоронніх консультацій позицій сторін у соціально-трудова сфері з метою забезпечення поєднання інтересів держави, власників та працівників підприємств, установ і організацій, а також пошук компромісів між соціальними партнерами для запобігання конфліктам [4].

Слід зазначити, що НРСП останнім часом не завжди спрацьовує достатньо ефективно. Необхідно збільшити роль НРСП у формуванні системи соціального партнерства. Ця структура повинна сприяти активному пошуку взаємоприйнятних рішень складних проблем державної соціальної політики. На даному етапі треба переглянути Положення про НРСП та інші документи щодо її діяльності, необхідно сприяти підвищенню ролі та авторитету НРСП.

З метою сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) Указом Президента України від 17.11.1998р. № 1258/98 створено Національну службу посередництва і примирення /НСПП/, яка є постійно діючим державним органом.

Основними завданнями НСПП є сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення конфліктів та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва та примирення під час вирішення таких спорів [5].

Особлива увага приділяється НСПП питанням вдосконалення взаємодії з центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, профспілками та роботодавцями, а також активна співпраця з НРСП. У практику роботи ввійшли проведення семінарів, конференцій, круглих столів між сторонами соціального партнерства. Важливим фактором такої взаємодії є можливість залучення представників органів влади, профспілок та роботодавців в примирних процедурах як експертів, незалежних посередників та арбітрів.

Держава, як учасник соціального діалогу між сторонами соціального партнерства в особі органів виконавчої влади, виконує функції

суб'єкта формування соціальної політики та гаранта дотримання законодавчих актів, інтересів суспільства з метою:

- встановлення принципів і правил ведення колективних переговорів;
- законодавчої регламентації дозволу розбіжностей сторін під час переговорного процесу;
- виконання саме функції роботодавця.

Держава втручається у взаємовідносини працівників і роботодавців з метою допомоги сторонам досягти припустимої угоди [6].

Предметом ведення переговорів між сторонами соціального партнерства є питання регулювання рівня заробітної плати, створення відповідних умов праці та проблеми оподаткування.

Досягнення домовленостей у питаннях регулювання рівня заробітної плати та закріплення їх в законодавчих актах встановлюють сприятливий соціальний клімат для трудової діяльності людини, що є ефективним моментом соціального партнерства. У зв'язку з існуванням випадків встановлення заробітної плати меншої, ніж встановлений прожитковий мінімум, особливо в недержавних підприємствах, органи влади повинні контролювати рівень оплати праці. Визнається вірною пропозиція, яка була висловлена О. Панкевич, щодо посилення державою своєї ролі як законодавця й гаранта соціального партнерства у зв'язку з закономірним послабленням прямого впливу держави на регулювання соціально-трудова відносин внаслідок процесів приватизації державного майна в Україні [7].

Створення відповідних умов праці – не менш важливий аспект ведення переговорів. Сучасно обладнане робоче місце, режим роботи, відпустки, соціальне страхування та пенсійне забезпечення – ось умови гідності людини, реалізація та розвиток здібностей, ефективна продуктивність праці. У даному випадку прослідковується, що інтереси найманих працівників збігаються з інтересами саме держави, що свідчить про реалізацію трудового та інтелектуального потенціалу нації. Зацікавленість роботодавця у покращанні умов праці є іншою: наприклад, створення сучасно обладнаних робочих місць тягне за собою великі витрати, що зменшує доходи. Ця суперечливість може бути вирішена законодавчим шляхом зобов'язання всіх роботодавців створювати сприятливі умови праці для найманих працівників. Крім того, всі фірми будуть знаходитися на рівних позиціях. Держава, як законодавець, повинна сприяти вирішенню цього питання найкращим чином.

Питання оподаткування також відіграють велику роль у загальній зацікавленості найманих працівників і роботодавців. Ці питання особливо важливі і для держави. Якщо інтереси найманих працівників і

роботодавців ґрунтуються на тому, що рівень податків повинен бути мінімальним, то держава стоїть на позиціях збільшення надходжень до бюджету саме через підвищення податків. Ця реальна суперечність інтересів потребує вдосконалення податкової політики держави щодо узгодження рівня податків. При прийнятті рішень щодо оподаткування необхідно враховувати, що встановлення максимальних ставок податків приводить до зменшення сум надходжень їх до бюджету.

Держава повинна здійснювати заходи щодо уникнення безробіття, як у цілому, так і зі слабо захищеними групами населення, вести роботу з професійної орієнтації громадян, їх підготовку до вступу у трудову діяльність.

Формування життєздатної системи соціального партнерства ґальмується відсутністю добре підготовлених фахівців соціального партнерства, які були б здатні вести роботу на новому рівні, володіли сучасними технологіями діагностики цієї системи, дослідницькими методиками, вміннями, навичками та т.ін. Вирішення цієї важливої проблеми, можливо, і знайшло відображення у створенні факультету соціального партнерства (Факультет соціального партнерства Харківського соціально-економічного інституту). Підготовка фахівців здійснюється для системи соціального партнерства, а саме: державних і муніципальних органів влади, служб соціального захисту, пенсійних фондів, центрів і служб соціальної та соціально-психологічної реабілітації, служб соціального партнерства і т.п.

Однією з причин неефективності перших кроків формування системи соціального партнерства в Україні є недосконалість законодавчо-нормативна база. Недостатнє нормативно-правове забезпечення системи соціального партнерства не дозволяє своєчасно розв'язувати суперечливі проблеми, приводить до їх загострення і поглиблення, що стає головною причиною підриву довіри до влади, соціальної апатії населення, падіння рівня життя. У цьому питанні необхідно підвищити роль та відповідальність держави та продовжити створення правового забезпечення системи соціального партнерства.

Державі належить роль не тільки законодавця соціально-трудових відносин, але й гаранта виконання взаємних зобов'язань. Незабезпечення належним чином захисту прав найманих працівників, а також порушення їх виконавчою владою веде до зростання недовіри громадян по відношенню до державних органів, демонструє нездатність держави виступати посередником у соціальному діалозі. Тому необхідно вдосконалювати механізми державного контролю та державної відповідальності за дотриманням законодавства у системі соціального партнерства.

У формуванні системи соціального партнерства необхідно збільшити роль НРСП як вищого органу цієї системи та сприяти підвищенню ролі і авторитету цієї служби.

Сьогодні соціально-трудові відносини вимагають від трипартизму, як прояву соціального партнерства, постійне вирішення трьох завдань, які б задовольнили всі сторони соціального партнерства:

- питання регулювання рівня заробітної плати;
- створення відповідних сучасним вимогам умов праці;
- встановлення оптимальної системи оподаткування.

Та неабияка роль у цьому належить державі. Держава повинна на законодавчому рівні вирішувати та контролювати питання щодо регулювання рівня заробітної плати та створення відповідних сучасним вимогам умов праці. Суперечливість самої держави у питаннях оподаткування вимагає від неї стати рівноправною стороною соціального партнерства, а потім стати арбітром та контролювати, щоб не порушувались сторонами домовленості, які були досягнуті.

Навчати соціальному партнерству необхідно політиків, керівників міністерств і відомств, місцевих органів державної влади і управління. Держава повинна здійснити реальні кроки по підвищенню правової культури як роботодавців, так і працівників.

Процес удосконалення системи соціального партнерства потребує кадрів, які б професійно займалися проблемами соціального партнерства. Необхідно продовжувати створювати умови для підготовки фахівців для системи соціального партнерства.

1. Грошилін Г. Нові функції і роль держави у регулюванні соціально-трудових відносин в Україні // Україна: аспекти праці. – 1996. – № 5. – С. 33-39. 2. Закон України “Про організації роботодавців” від 24.05.2001р. № 2436-III // ВВР. – 2001. – № 32. – С. 171. 3. Социальная политика: Учебник / Под общ. ред. Н. А. Волгина – М.: Изд-во “РАГС”, 2003. – 548 с. 4. Положення про Національну раду соціального партнерства. Затверджено Указом Президента України від 27 квітня 1993 року № 151/93. 5. Положення про Національну службу посередництва і примирення. Затверджено Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98. 6. Мкртчян Г., Чистяков И. Социальное партнерство, трипартизм и генеральные соглашения // Общество и экономика. – 1998. – № 10-11. 7. Панкевич О. Соціальна демократична держава як організатор соціального партнерства // Вісник Львівського інституту внутрішніх справ. – 2000. – № 2. – С. 51-58.