3.2. Соціальне партнерство

Серед незмінних умов суспільної консолідації – соціальне партнерство, яке є дієвим інструментом поєднання економічної ефективності та соціальної справедливості, важливим чинником посилення соціального спрямування сучасної ринкової економіки. В європейських країнах соціальне партнерство набуває високого рівня розвитку та різних форм практичної реалізації, а головне – досягає визначених цілей. Зокрема, корпоративістська система, поширена в Австрії, Швеції, Японії, Німеччині, Швейцарії, Нідерландах, передбачає використання спеціальних органів, процедур та механізмів. В Австрії соціальне партнерство реалізується за допомогою широкої мережі консультативних рад і комітетів, паритетних комісій як на загальнонаціональному, так і галузевому рівнях. У країнах, де відсутні спеціальні інститути соціального партнерства (Велика Британія, США, Канада), діє плюралістична система, за якої узгодження інтересів відбувається на рівні всього суспільства за допомогою політичного процесу (партій, парламенту) і розвитку співробітництва працівників і роботодавців на рівні окремих компаній[15].

Соціальне партнерство покликане відігравати активну роль у забезпеченні політичної стабільності, стати невід'ємною складовою відносин різноманітних соціальних суб'єктів, груп та спільнот, а також основою взаємодії трьох підсистем: політичної (держава або публічний сектор), економічної (бізнес або комерційний сектор) та громадянського суспільства (некомерційний сектор). Унаслідок цієї взаємодії у суспільстві мають реалізуватися інтереси більшості за одночасного дотримання інтересів меншості, при цьому кожен учасник несе спільну відповідальність за прийняті рішення[16].

Останні десятиліття характеризуються появою принципово нових форм соціальної взаємодії, внаслідок чого акценти у взаємовідносинах держави, приватних компаній та інституцій громадянського суспільства поступово зміщуються від жорсткого регулювання до добровільної саморегуляції. В свою чергу, приватний сектор поступово переходить до більш складних, стратегічних форм взаємодії з громадськістю (public relations) та урядами (government relations), однією з яких є програми корпоративної соціальної відповідальності (corporate social responsibility)[17].

За етичною концепцією капіталістичної благодійності багаті люди повинні жертвувати частину своїх статків для потреб суспільства, а за «принципом служіння» підприємець повинен керуватися також соціальними мотивами[18]. За визначенням затвердженого Міжнародною організацією зі стандартизації стандарту ISO 26000 «Керівництво з соціальної

відповідальності» кожна з організацій має нести відповідальність за вплив своїх рішень та діяльності на суспільство і навколишнє середовище. Відповідальність передбачає прозору й етичну поведінку, сприяння сталому розвитку та добробуту суспільства, врахування очікувань зацікавлених сторін, дотримання норм національного і міжнародного права.

У моделі суспільної консолідації соціальна відповідальність компаній орієнтується на захист прав людини, навколишнього природного середовища, безпеку праці, права споживачів та розвиток місцевих громад, організаційне управління й етику бізнесу[19].

Вперше програма саморегулювання, згідно з якою приватні компанії за власної ініціативи мають відігравати значну роль у досягненні суспільних цілей у рамках філософії «корпоративного громадянства» (corporate citizenship), була запропонована низкою транснаціональних компаній у 1992 році на всесвітньому саміті в Ріо-де-Жанейро. Згідно з нею ведення бізнесу має враховувати інтереси різних зацікавлених сторін та спільно досягати заявленої мети сталого розвитку, що поєднує в собі економічний, соціальний та екологічний аспекти. Для цього компанії мають ставити перед собою відповідні економічні, соціальні та екологічні цілі, оцінювати їх досягнення та отримувати незалежний аудиторський висновок з цих питань задля забезпечення відповідності їхньої діяльності суспільним очікуванням, що вважається ключовим чинником довгострокової стратегії успіху в сучасному світі. (Предпосылки для социальной ответственности. Смысл и выгоды социальной ответственности. Горизонты промышленной политики. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://prompolit.ru/159672

Соціальне партнерство забезпечує залучення суб’єктів до процесу узгоджених соціальних цілей на основі відповідальності бізнесу, згуртованості людей праці та соціальної стабільності у державі[20], воно спрямовується на міжсекторну взаємодію соціальних інститутів у рамках таких основних механізмів:

- соціального діалогу (центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, професійні спілки та роботодавці);
- публічно-приватного партнерства (бізнес, центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування);
- корпоративної соціальної відповідальності (бізнес, місцеві громади, працівники, інші зацікавлені сторони).

Соціальне партнерство між працею та капіталом набуває ефективних форм лише за умов функціонування соціальної держави з широкими можливостями для участі організацій громадянського суспільства на засадах трипартизму (держава – бізнес – профспілки).

Приклад соціального партнерства дала Австрія, де відновлена після Другої світової війни Федеральна палата працюючих (створена ще 1920 р.) розширила свої повноваження та компетенцію. Профільні палати об'єднують селян, осіб вільних професій, працівників торгівлі, представників малого, середнього та великого бізнесу. Згідно з прийнятим тоді й чинного донині законодавством, федеральні палати захищають інтереси своїх членів і беруть участь у виробленні стратегії економічного розвитку всієї країни, чим послідовно реалізується принцип неокорпоративізму.

Система соціального партнерства

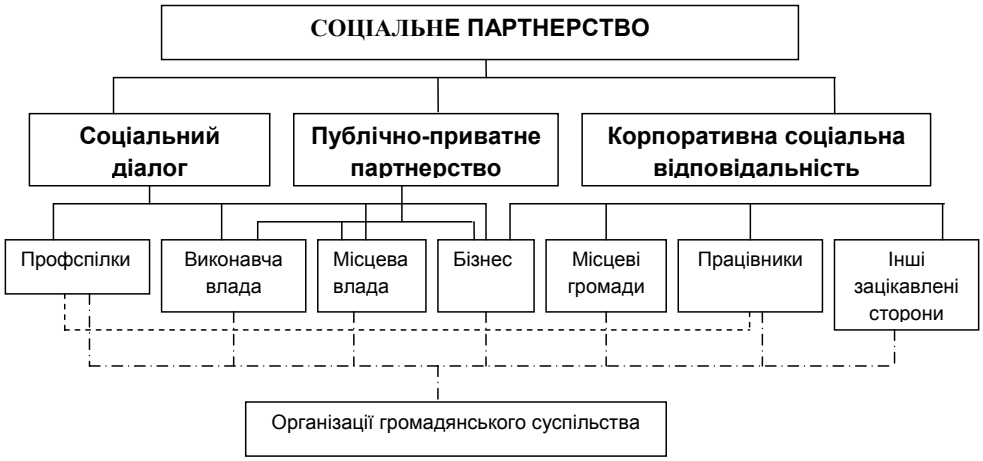

Рис. 3.1. Система соціального партнерства

Основи національної системи соціального діалогу на засадах трипартизму закладені прийняттям законів про колективні договори та угоди (1993 р.), про професійні спілки (1999 р.), про соціальний діалог (2010 р.), про організації роботодавців (2001 і 2012 рр.), про порядок вирішення колективних трудових спорів. Указом Президента від 17 листопада 1998 року створено Національну службу посередництва і примирення (НСПП) – державний орган, основним завданням якого є сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів), здійснення посередництва і примирення під час їх розв'язання. У 1998 році набули чинності Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Ними, а також законами з окремих видів страхування, прийнятими впродовж наступних п'яти років, були сформовані засади та механізми соціального діалогу в цій важливій для суспільства сфері.

Сьогодні законодавчо визначено та сформовано його механізми, зокрема щодо порядку укладення колективних договорів і угод, за допомогою

яких здійснюються формування та реалізація соціальних та економічних гарантій, визначаються правила та умови використання праці. Новий етап в його розвитку започатковано з прийняттям Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (2010 р.), яким визначено сторони і рівні (національний, галузевий, територіальний і локальний), критерії та порядок підтвердження репрезентативності суб'єктами сторін для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, а також форми здійснення соціального діалогу та його інституціональні органи. Сторони соціального діалогу діють на підставі Конституції України, Законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про місцеві державні адміністрації,» «Про місцеве самоврядування в Україні,» «Про колективні договори і угоди».

До інституційних механізмів соціального діалогу належить створена у 1998 р. указом Президента національна служба посередництва і примирення (НСПП) – державний орган, основним завданням якого є сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів), здійснення посередництва і примирення під час їх вирішення. Тим самим у національному правовому полі сформовані засади соціального діалогу у трудовому законодавстві та законодавстві із загальнообов'язкового державного соціального страхування.

У 1998 р. набули чинності Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та Національна тристороння соціально-економічна рада (НТСЕР) – постійно діючий орган при Президентові України, до основних завдань якого належать: вироблення консолідованої позиції сторін щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів розв'язання наявних проблем у цій сфері; підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, а також регулювання трудових, економічних, соціальних відносин. НТСЕР складається з рівної кількості повноважних представників трьох сторін соціального діалогу національного рівня (по 20 від кожної сторони): Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. Для ведення соціального діалогу в областях та м. Києві створені та діють територіальні тристоронні соціально-економічні ради. За ініціативою сторін соціального діалогу галузевого рівня можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) соціально-економічні ради.

Станом на лютий 2017 р. в Україні діяло три репрезентативні об'єднання організацій роботодавців (Федерація роботодавців України,

Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців «Конфедерація роботодавців України», Об'єднання організацій роботодавців України) та 6 репрезентативних об'єднань профспілок (Федерація професійних спілок України, Федерація професійних спілок транспортників України, Об'єднання всеукраїнських профспілок і профоб'єднань «Єдність», Конфедерація вільних профспілок України, Об'єднання всеукраїнських автономних профспілок (ОВАП), Федерація професійних спілок працівників малого та середнього підприємництва України). Крім того, на галузевому рівні соціального діалогу діяло 23 суб'єкти сторони роботодавців та 62 суб'єкти сторони профспілок, які пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності[21].

Соціальний діалог здійснюється у формах обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур та колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод. За їх результатами на національному рівні укладається генеральна угода, галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; локальному рівні – колективні договори. Генеральна угода на 2016–2017 роки, укладена сторонами соціального діалогу 23 серпня 2016 р., охоплює 95 всеукраїнських профспілок, 93 організації роботодавців та їх об'єднання (28 галузевих і 65 територіальних організацій), органи виконавчої влади в особі Кабінету Міністрів України. Вона є одинадцятою угодою за період незалежності України[22] і містить 191 зобов'язання з питань підвищення конкурентоспроможності національного виробника та забезпечення зростання зайнятості, оплати, умов та охорони праці, соціального захисту працівників і соціального діалогу[23]. В Україні діють понад 35 галузевих (міжгалузевих) угод, а також регіональні угоди в усіх областях та м. Києві.

Досвід соціального діалогу в різних країнах свідчить про його еволюцію у таких напрямах:

- вузька форма соціального діалогу (ведення переговорів, консультації та інші форми взаємодії класичних соціальних партнерів) стає недостатньою для врегулювання багатьох фундаментальних проблем постіндустріального суспільства;

- шкала соціального діалогу в інституційному сенсі змінюється і розширюється, оскільки профспілки та роботодавці не можуть вичерпно представляти різноманітні інтереси усіх верств суспільства;

- практика соціального діалогу поширюється на структури третього сектору (об'єднання громадян, інститути територіального, професійного, економічного самоуправління);

- збільшення кількості різноманітних соціальних суб'єктів, які включають до процесу досягнення узгоджених соціальних цілей.

Надалі покращення взаємодії громадян з органами влади з приводу надання суспільних послуг має відбуватися, зокрема, запровадженням цифрових технологій, які забезпечують швидкий зв'язок, прозорість процесу прийняття рішень, активну участь у розробці нових видів державних послуг.

Електронне урядування (е-урядування) покликане змінити природу влади, зробити її більш прозорою та підконтрольною громадськості, забезпечити нову якість обслуговування громадян та бізнесу з боку держави та нову ефективність роботи державних установ за рахунок запровадження міжвідомчої електронної взаємодії, відкриття доступу до державних інформаційних ресурсів, запровадження електронних форм взаємодії суб'єктів звернення та суб'єктів надання адміністративних послуг. Зараз активно обговорюється ініціатива Європейської комісії щодо створення єдиного цифрового ринку та повномасштабного плану дій з формування електронного уряду в контексті впливу цифрових реформ на працівників, зокрема стосовно більш повного їх залучення до процесів реформування цифрового ринку. Європейська федерація професійних спілок громадського обслуговування (ЄФПГО), спільно з Радою європейських муніципалітетів і регіонів розпочала спільний проект з дослідження наявних документів та передової практики в межах європейського секторального соціального діалогу[24]. Е-врядування покликане вирішити декілька завдань. Насамперед, це подолання корупції та заангажованості органів влади, підвищення довіри до чиновників та забезпечення громадського контролю діяльності органів влади.

Публічно приватне партнерство (ППП) (public-private partnership), як його визначає Економічна комісія ООН у Європі (UNECE), є інноваційною контрактною угодою між публічним та приватним секторами у наданні публічних послуг і розбудові інфраструктури. Воно поєднує у собі найкраще, що мають ці сектори: ресурси приватного сектору, його кваліфікаційні здібності, технології та потенціал публічного сектору щодо економічного регулювання та захисту публічних інтересів[25]. ППП передбачає інституціональний та організаційний альянс між державою та приватним бізнесом, що зазвичай створюється на визначений термін для реалізації конкретного суспільно значущого проекту – від розвитку стратегічно важливих галузей промисловості до забезпечення суспільних послуг. Як сукупність форм середньо- і довгострокової взаємодії держави та приватного бізнесу ППП дає змогу залучати на взаємовигідних умовах додаткові джерела фінансування для реалізації соціально важливих проектів, що вимагають значних обсягів інвестицій. Зокрема, ППП повинно використовуватися для надання адміністративних послуг у сферах освіти, охорони здоров'я, спорту, оборони тощо. Традиційним є використання механізмів ППП для реалізації

проектів з будівництва та обслуговування інфраструктурних об'єктів (аеропортів, портів, залізниць, автомобільних доріг, систем водопостачання та водовідведення тощо).

Співпраця в рамках ППП передбачає конструктивну взаємодію влади і бізнесу, що може охоплювати дуже широкий спектр бізнес-моделей і відносин, завдань та компетенцій. Зокрема, ППП використовується як інструмент місцевого та регіонального соціально-економічного розвитку. Типовими проектами ППП є будівництво/реконструкція транспортної інфраструктури (аеропортів, автомобільних та залізничних доріг, тонелей, мостів), громадських об'єктів нерухомості (лікарень, шкіл, музеїв), комунальних споруд (об'єктів у сфері каналізації, водопостачання, переробки сміття), а також управління зазначеними об'єктами[26]. Світова практика доводить, що співвідношення між якістю отриманих послуг та витраченими коштами оптимальне саме у разі використання механізмів ППП[27]. Це забезпечується застосуванням критерію «value for money» (надання приватним сектором послуг такої самої якості, але за меншу ціну, або підвищення якості послуг зі збереженням їхньої вартості для держави) та прозорістю закупівель у рамках таких проектів[28].

Формально розвиток публічно-приватного партнерства (ППП) в Україні офіційно розпочався лише в 2010 р. з прийняттям закону «Про державно-приватне партнерство». Щоправда, ще в 1999 р. був ухвалений Закон «Про концесії» і саме концесія сьогодні є найбільш поширеним видом співпраці держави та бізнесу в Україні. Зокрема, із 243 проектів, що реалізуються у країні на засадах публічно-приватного партнерства, 210 – на умовах договорів концесії та 33 – на умовах договорів про спільну діяльність. Сферами діяльності, де найбільш часто використовується такий вид партнерства, є обробка відходів (47,7%) та водопостачання (32,5%). Решта проектів впроваджується у галузях транспортної інфраструктури (7,0%), рекреації, культури, спорту й нерухомості (1,2%), виробництві теплової та електричної енергії (4,9%) та інших сферах (7,4%). Використання механізмів ППП також заплановано на 321 об'єкті, з яких 105 – об'єкти водопостачання, 51 – виробництва енергії, по 32 об'єкти – рекреації, культури і спорту, обробки відходів і 4 – охорони здоров'я[29].

Україна робить лише перші кроки у розвитку ППП, і поки що вони не завжди відповідають можливостям застосування відповідних механізмів для реалізації суспільно значимих проектів. Незважаючи на низьку якість публічних послуг і незадоволення ними населення, а також негативні тенденції з погіршення технічного стану інфраструктурних об'єктів та, відповідно, умов для життя і ведення бізнесу в Україні, використання сучасних механізмів ППП є вкрай обмеженим; майже відсутній позитивний досвід плідної

співпраці між державою та приватним бізнесом30. Надалі необхідно, щоб держава не сприймала ППП виключно як фінансове джерело для реалізації інфраструктурних проектів і не надто сподівалася на приватних партнерів[31].

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) в Україні перебуває на етапі становлення. Її місце у моделі суспільної консолідації має полягати у зниженні підприємницьких ризиків, зміцненні конкурентоспроможності, підвищенні ефективності персоналу та лояльності споживачів, поліпшенні репутації підприємців, компаній та бізнес-спільноти загалом. Оцінювання суспільством бізнес-діяльності за критеріями КСВ примушуватиме компанії ставати інформаційно-прозорими, збільшувати продаж та поліпшення позицій на ринках, підносити продуктивність праці, підвищувати їхню репутацію; дотримуватися стабільності та стійкості розвитку у довгостроковій перспективі.

Важливим є стимулювання державою належної КСВ–поведінки бізнесу. Державне стимулювання необхідне для акцентування важливості етичної і соціально відповідальної поведінки компаній, просування найкращих практик КСВ в Україні. Це дасть змогу посилити конкурентоспроможність і репутацію компаній через практики відповідального ставлення до своїх працівників, споживачів та інших зацікавлених сторін.

В Україні найбільш активно залучаються до проектів КСВ компанії з приватним капіталом. У більшості випадків це потужні фінансово-промис_лові групи, такі як XXI Століття, ЕВА-Моторз, Оболонь, Тетра Пак, Київстар, Донецька паливо-енергетична компанія та ін. На відміну від інших східноєвропейських країн, де лідерами у запровадженні КСВ є майже виключно дочірні компанії міжнаціональних компаній (МНК), в Україні стратегічний підхід до КСВ практикують також компанії з національним капіталом. Серед МНК, які ведуть бізнес у нашій країні, є такі, що адаптують власну стратегію КСВ до українських умов та пріоритетів[32].

У процесі утвердження КСВ в Україні має бути якнайширше використаний європейський досвід. В одних країнах КСВ інтегрована до соціальної політики (Данія, Франція, Фінляндія, Швеція), в інших – соціально відповідальні практики є виключно ініціативами компаній (Греція, Ірландія, Нідерланди, Словенія). Із європейського досвіду має бути запозичена практика підтримки сталого розвитку компаній, яка призводить до покращення ситуації на ринку праці, а також якості продуктів і послуг, основні принципи КСВ, якими є добровільність, інтеграція до бізнес-стратегії компанії, системність і корисність для всіх зацікавлених сторін, внесок у процес сталого розвитку. Соціальна відповідальність не повинна обмежуватися благодійністю, але включати також процедури і практики за такими аспектами діяльності: організаційне управління, права людини,

трудові відносини, етична операційна діяльність, захист навколишнього середовища, захист прав споживачів, розвиток місцевих громад і співпраця з ними.

У світі існує кілька усталених моделей КСВ, кожна з яких відображає певні особливості суспільно-економічного ладу та побудови суспільства. Аналіз американської та європейської моделей КСВ показує, що участь бізнесу в житті суспільства може бути як регульованою законодавством, так і здійснюватися самостійно під впливом спеціально створених стимулів та пільг[33]. Американська модель КСВ ініціюється самими компаніями і передбачає максимальну самостійність компаній у визначенні свого суспільного внеску, але законодавчо заохочує соціальні інвестиції у вигідні для суспільства сфери через відповідні податкові пільги, при цьому державне регулювання є незначним[34]. Європейську модель КСВ можна охарактеризувати наявністю державного регулювання цієї сфери. Законодавці Європи надають великого значення підтримці різноманітних ініціатив у сфері КСВ[35].

Сучасний етап розвитку українського суспільства характеризується глибокими докорінними змінами у всіх основних сферах громадського життя. Ці зміни зумовлюють гостру необхідність гармонізації інтересів різних соціальних груп, суспільства в цілому і владних структур цивілізованим неконфліктним шляхом, що забезпечує можливості для формування і розвитку громадянського суспільства. Таким шляхом є, насамперед, утвердження суспільних відносин партнерського типу. Тому аналіз проблеми партнерської взаємодії як фактора, що створює умови для збереження політичної стабільності, динамічного розвитку економіки і соціальної сфери, формування громадянського суспільства, набуває особливої актуальності[36].

Перспективи становлення України як високорозвиненої європейської держави ставить перед владою та суспільством важливу мету – забезпечення сталого економічного розвитку, досягнення європейських стандартів життя громадян, що неможливо без налагодженої співпраці між роботодавцями та працівниками. Адже, як вказує соціально-філософський аналіз соціально-трудової сфери, трудові відносини є найбільш конфліктогенною сферою соціальних відносин у перехідному суспільстві. Світовий досвід свідчить, що ефективне співробітництво між відповідними суб’єктами, яке сприяє соціальній стабільності в суспільстві, забезпечується за допомогою механізму соціального партнерства, який включає в себе системно організований та функціонально впорядкований комплекс юридичних заходів, необхідних для досягнення соціальної злагоди в державі. Соціальне партнерство, як найбільш цивілізований метод вирішення соціальних конфліктів на різних рівнях – від національного масштабу до конкретного підприємства, стало

аксіоматичною формулою існування та перспективного розвитку соціально-правової державності та громадянського суспільства.

Індустріальна та постіндустріальна демократія неможливі без «соціалізації» держави, надання їй функцій соціального регулятора – так званого welfare state. Можна констатувати, що сучасні демократичні країни, з певною часовою різницею, проте всі без винятку прийшли до необхідності інституалізації механізмів забезпечення соціального миру. Така політика утверджувалась у вигляді різних форм та моделей відповідно до умов та потреб кожного суспільства, діставши загальне визначення політики соціального партнерства[37]. По суті, це своєрідна стратегія врегулювання соціальних відносин між виразниками інтересів різних соціальних груп і державою, в основі якого лежить соціальний діалог.

Використання терміна «соціальне партнерство» має давню історію. Цей термін уперше з'явився в промислово розвинених країнах Заходу в період зародження виробничої демократії, яка набула свого розвитку після Другої світової війни. Про значний досвід у площині соціального партнерства, накопичений розвиненими країнами, пропонує різноманіття його моделей, зумовлене національними й регіональними особливостями кожної з країн. Міжнародна організація праці у своїх документах дотримується позиції, що єдиної моделі соціального партнерства, яка була б універсальною для всіх країн, не існує. В найзагальнішому вигляді сформовані моделі соціального партнерства можна умовно означити назвами: «американська», яка ґрунтується на широкій участі найманих працівників у власності підприємства; «німецька», що базується на залученні найманих працівників в управління виробництвом через спеціально створені органи, на тарифній автономії; «скандинавська», яка полягає в залученні персоналу в розподіл результатів виробництва.

Міжнародна організація праці, створення якої вважається у новітній історії актом правової формалізації концепту соціального партнерства, прийняла в якості основного структуроутворюючого елементу систему трипартизму, покликану забезпечити взаємоприйнятний рівень розв'язання соціально-трудових проблем на основі рівності сторін, які беруть участь у переговорах. У цьому аспекті соціальне партнерство як принципово новий тип соціально-трудових відносин полягає у тому, що, по-перше, працівник перестає бути тільки об'єктом соціально-трудових відносин і, як і власник-роботодавцем, стає активним суб'єктом цих відносин, зокрема, суб'єктом їх регулювання на різних рівнях. По-друге, найважливішим принципом регулювання соціально-трудових відносин стає принцип рівноправної участі в цьому процесі органів державної влади, органів місцевого самоврядування, представників роботодавців і працівників. Саме тому суб'єкт партнерської

взаємодії у феноменологічному плані характеризується такими ціннісними установками: визнання іншого як рівноправного, рівноцінного партнера; терпиме (толерантне) ставлення до інакшості партнера; установка на відмову від силових способів впливу на партнера, наданні пріоритетності силі аргументів; добровільність і чесність співробітництва; готовність нести відповідальність за свої вчинки і результати партнерської взаємодії. По-третє, соціальне партнерство виконує функції запобігання конфліктам і врегулювання конфліктних ситуацій за допомогою укладання колективних договорів, переговорів, дотримання примирливих процедур.

У всіх країнах Центральної та Східної Європи з кінця 80-х років минулого століття спостерігається докорінне оновлення трудового законодавства. Першими результатами цієї роботи були: Закон про страйки, зміни в законодавстві щодо профспілок (1991 р.) та поправки до Трудового кодексу (1992 р.) в Угорщині; Закон про колективні переговори (1990 р.) у колишній Чехословаччині; Закон про профспілки та вирішення трудових конфліктів (1991 р.) у Польщі; румунські закони про колективні договори, трудові кон_ флікти та профспілки (1991 р.); поправки до Трудового кодексу в Болгарії (1993 р.). Уже деякі з цих змін були предметом тристоронніх консультацій. У посттоталітарних державах, у тому числі в Україні, впровадження соціального партнерства традиційно відбувається «зверху», а не «знизу», за вирішальної ролі держави[38].

Аналіз зарубіжного досвіду свідчить, що результативність політики соціального партнерства виявилася вельми високою, особливо в таких країнах, як ФРН, Австрія, Швеція. У цих країнах високорозвинене й ефективне виробництво та відповідна йому якість життя, високий рівень цивілізованості поєднуються з відносною соціальною стабільністю. Цьому, зокрема, сприяє політика соціального партнерства[39].

Рецепіюючи досвід функціонування механізмів соціального партнерства розвинених країн, Україна відразу після проголошення незалежності приступила до розбудови правового пакета, покликаного регулювати соціальне партнерство[40]. Формально цей процес започаткував Указ Президента України «Про створення Національної ради соціального партнерства» від 27 квітня 1993 р.[41] Утім, на становлення системи соціального партнерства в Україні значно впливало те, що демократичні форми державного правління не були притаманними їй протягом тривалого історичного періоду. За радянських часів досить активно використовувалися майже всі формальні атрибути соціального партнерства – укладалися колективні договори, з рядових працівників утворювалися формальні органи управління виробництвом, щодо соціальної сфери здійснювався контроль з боку владних органів, була запроваджена практика складання

п'ятирічних планів соціального розвитку республіки, її областей, районів, підприємств, сільськогосподарських колективів тощо. Однак, оскільки комуністична ідеологія апріорі не передбачала існування протилежних, антагоністичних інтересів у суспільстві, то й не обговорювалася потреба у механізмах вирішення цих протиріч. Тому така проблема взаємовідносин та взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, як конфлікт інтересів, та ще й вигляді конфронтації, практично не була предметом доктринального аналізу і, відповідно, законодавчого врегулювання. Вживані заходи мали декларативний характер, назва «соціальне партнерство» щодо них не застосовувалася. Внаслідок цього навіть в умовах незалежності в Україні свідомість, що віками формувалася в атмосфері підданства, особливо в часи тоталітаризму, не уявляла можливості рівного статусу між представниками суспільства і тим самим підштовхувала громадян до соціального та політичного утриманства [42].

Отже, актуальність проблеми доктринально-експертного супроводу та нормативно-правового й інституційного забезпечення процесів становлення ефективної моделі соціального партнерства зумовлена низкою чинників наукового, управлінського, соціально-культурного, господарського-економічного, організаційного, функціонального, внутрішнього та зовнішнього характеру.

Насамперед, звертають на себе увагу проблеми і суперечності транзиційних змін, які відбуваються в Україні та актуалізують необхідність удосконалити механізми державної влади та управління, посиливши їх здатність долати (або передбачати) суспільну конфронтацію та соціальну ентропію, поєднувати ринкові методи і державне регулювання, забезпечувати стабільний розвиток суспільства, накопичення людського і соціального капіталу. Вирішення цих завдань об'єктивно пов'язується з впровадженням інституту соціального партнерства як важливої складової соціального ринкового господарства, який виконує багатоманітні функції і спрямовується на досягнення балансу в реалізації найважливіших соціально-економічних інтересів основних соціальних груп.

Наразі виникає нагальна потреба у розробці цільових, правових, функціональних, організаційних, ціннісно-нормативних складових механізмів державної влади та управління, які мали б всебічно сприяти впровадженню і розгортанню партнерських відносин у виробництві і громадському житті на центральному, регіональному, галузевому рівнях, у різних галузях та сферах суспільного життя.

У цьому контексті партнерство уособлює синергетичну взаємодію суспільних секторів, які є носіями різних інтересів, настроїв і очікувань, але які при цьому можуть спільно діяти, щоб досягати поступових і послідовних

змін на краще у підвищенні добробуту громадян, створенні нових демократичних інститутів. Така синергія зростає з переходом України до нової цивілізаційної якості – постіндустріального інформаційного суспільства, «суспільства знань», що вибудовують мережеву структуру соціальних відносин, де партнерство виступає необхідним елементом усіх видів соціальних зв'язків і збільшує можливості державного управління під час вирішення конкретних соціальних проблем, диверсифікації форм надання соціальних послуг, інтеграції до світового економічного, політичного, наукового та освітнього простору[43].

Необхідно враховувати ті виклики та перспективи модернізації усієї системи трудового та соціального законодавства, які мають відбутися у перспективі прийняття нового Трудового кодексу. У цьому контексті соціальне партнерство в Україні повинно стати міцним підґрунтям стабільності та максимального уникнення потенційної конфліктності будь-яких суспільних відносин, певною моделлю взаємовідносин між державою, роботодавцями та найманими працівниками. Така модель, перш за все, має сприяти забезпеченню економічного зростання, соціальній злагоді в суспільстві. У свою чергу, функціональність, дієвість та цілісність правового механізму забезпечується системним характером соціального партнерства, що є головною ознакою останнього. Саме завдяки такому механізму реалізується мета, завдання та функції соціального партнерства – узгодження інтересів сторін соціального партнерства та їх діяльності щодо досягнення консенсусу щодо соціально-економічних прав працівників та створення механізму їх гарантування. При цьому соціальне партнерство включає як двосторонні відносини між представниками працівників і роботодавців, так і тристоронню взаємодію за участю органів державної влади та/або органів місцевого самоврядування[44].

Для сучасної України питання соціального партнерства набувають особливої актуальності та нового звучання в аспекті пошуку нових підходів до розв'язання цілого масиву соціально-трудових конфліктів та протиріч, які виникли внаслідок того, що територія Автономної Республіки Крим окупована Російською Федерацією. Як зазначається у Посланні Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2017 році», російська військова загроза, позиційна війна на Донбасі є «ключовими факторами невизначеності і щодо політичної ситуації, і щодо економічних та соціальних перспектив»[45]. У Донецькій та Луганській областях тривають бойові дії. Гинуть мирні громадяни та військові, а російські окупанти та їхні найманці вдаються до збройних провокацій та масштабних військових акцій. У таких умовах питання соціальної адаптації громадян, які постраждали або вимушено залишили своє постійне місце

проживання, роботу, майно внаслідок тимчасової окупації Автономної Республіки Крим та міста Севастополя або обставин, пов'язаних із збройною агресією з боку Російської Федерації та проведенням антитерористичної операції в Донецькій та Луганській областях, і внаслідок цього залишилися без засобів існування, надання таким громадянам державної підтримки і допомоги у працевлаштуванні та вирішення інших соціально-економічних питань є надзвичайно актуальним і потребує невідкладного врегулювання з використанням усіх можливих механізмів.

Акцент на необхідності та важливості удосконалення, можливо й прийняття нового законодавства у сфері соціального партнерства, не є випадковим. Ще у 1996 р. постало питання про першочерговість законопроектів, які необхідно розробити у зв'язку із прийняттям Конституції України[46]. У числі таких законопроектів, розробку яких планувалося завершити ще в серпні 1996 р., був і проект Закону України «Про соціальне партнерство». Втім, попри наявність кількох таких законопроектів[47] важливий профільний правовий акт досі не ухвалено.

Лише у 2010 р. було ухвалено Закон «Про соціальний діалог в Україні»[48], який визначає «правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві». У ст. 1 цього Закону встановлюється, що соціальний діалог – це 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.

Як зазначалося у пояснювальній записці до законопроекту, його розроблення було зумовлено відсутністю рамкового закону у сфері соціально-трудових відносин та необхідністю законодавчого закріплення основ ведення соціального діалогу як необхідної умови соціально-економічного розвитку, підвищення життєвого рівня населення, досягнення злагоди в суспільстві, а також визначення сторін соціального діалогу, правових та організаційних засад його функціонування на принципах, передбачених конвенціями і рекомендаціями Міжнародної організації праці [49]. Тобто, по суті, він мав компенсувати відсутність профільного законодавства у сфері соціального партнерства. Втім, аналіз положень цього закону, а також практика його реалізації свідчать про те, що він не розв'язує цілої низки проблем, які виникають у цій сфері суспільних відносин.

Зокрема, зберігалася низка проблем доктринального характеру. Ґрунтовний внесок вітчизняних учених у розвиток теорії як соціального діалогу, так і соціального партнерства не дає підстав ігнорувати, що існуючі у науці підходи до визначення цих понять, співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» залишаються досить суперечливими, що подекуди суттєво позначається на процесі законопроектної діяльності та на її результатах. В одних випадках соціальне партнерство розглядається як кінцева мета соціального діалогу; в інших поняття «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» вживаються як тотожні. Існують також версії, за яких взагалі заперечується доцільність використання зазначених термінів, при цьому в одних випадках це стосується соціального партнерства, в інших – соціального діалогу. Внаслідок цього, на думку ряду експертів, у національному законодавстві відбулася підміна понять: соціальне партнерство є метою врегулювання соціально-трудових відносин, а соціальний діалог є лише елементом системи соціального партнерства[50]. Інші експерти, навпаки, доводять, що «соціальний діалог» є ширшим за поняття «соціальне партнерство»[51]. Треті вказують на необхідність уточнення пропонованого законодавцем визначення «соціального діалогу» та пропозиції перейти до застосування єдиної термінології в галузі соціально-трудових відносин, а саме – до вживання поняття «соціальне партнерство» в усіх нормативно-правових актах, що регламентують соціально-трудову сферу[52].

Існуюча проблема категоріально-понятійної невизначеності понять унеможливлює встановлення чітких контурів сфер таких важливих для життєдіяльності суспільства явищ, як соціальний діалог та соціальне партнерство, негативно позначається на ефективності реалізації державної соціально-трудової політики та актуалізує необхідність удосконалення сутності та системної (елементної, змістовної, функціональної) специфіки цих явищ у чинному законодавстві.

На думку експертів, незважаючи на створення в Україні необхідних інституційних – законодавчих та організаційних – механізмів функціонування системи соціального партнерства (у т. ч., наявність Закону «Про соціальний діалог в Україні»), формування спільних представницьких органів соціальних партнерів (профспілок, організацій роботодавців), створення спільних органів соціального діалогу, таких як Національна служба посередництва та примирення (1998 р.) та Національна тристороння соціально-економічна рада (2011 р.), партнерство має здебільшого формальний характер. Воно істотно не впливає на покращення соціальної ситуації в країні та на зниження рівня соціальної напруженості[53].

Значною мірою така пасивність законодавця та інертність державної соціальної політики зумовлені не тільки суто суб'єктивними причинами соціально-економічного або політико-правового характеру, а й тривалим ігноруванням у законотворчому процесі концептуальних розвідок з проблеми партнерських відносин у соціумі та соціального партнерства, зокрема тих, чиї результати знайшли належне відображення у сучасному академічному дискурсі. Так, проведений у вітчизняній науці доктринальний аналіз феномену партнерства[54] дозволяє зробити висновок, що поняття «партнерська взаємодія» співвідносне з такими суміжними поняттями соціальної філософії, як «соціальна взаємодія», «спільна діяльність», «співробітництво», «сприяння», «соціальне спілкування», «комунікація», «соціальний діалог». У сучасній вітчизняній філософії зроблено висновок, що незважаючи на те, що поняття «партнерство» дуже близьке за змістом розглянутим поняттям, воно не є тотожним жодному з них і має самостійний значеннєвий статус, оскільки має набір специфічних рис. Специфічними рисами-ознаками, які роблять «партнерство» особливим, визначено автономію і рівність суб'єктів, їхнє взаємне визнання і довіру, добровільно прийняту взаємну відповідальність і орієнтацію на соціально значущі цілі. Водночас, зіставлення поняття «партнерство» з такими поняттями, як «конкуренція», «суперництво», «боротьба», дозволяє розглядати їх як антитезу партнерству, як альтернативні типи соціальної взаємодії. У цьому контексті поняття «партнерство» має методологічне значення, оскільки може належно відображати паритетну взаємодію і виступати критерієм визначення відповідності фактичної міжсуб'єктної взаємодії.

Партнерство може розумітися в різних парадигмальних проекціях. Так, партнерська взаємодія з позиції інтерсуб'єктивізму розглядається як незавершений процес, у перебігу якого на основі компромісу й аргументативного дискурсу досягається згода між суб'єктами щодо основних норм співробітництва. Ці норми (принципи) формуватимуться щоразу на новому етапі соціального розвитку як базові цінності суспільної свідомості і потім відтворюватимуться і перевірятимуться у конкретній партнерській взаємодії. Апріорною умовою партнерської взаємодії як інтерсуб'єктивного акту повинно бути взаємне визнання партнерів як рівноправних, що в кінцевому рахунку означає акцент на консенсусі як ціннісному єднанні. Вимога взаємного визнання виражає сутнісну характеристику людської суб'єктивності, що може сформуватися лише при зустрічі з іншою суб'єктивністю, і тому партнерство має стати необхідною формою продуктивного співіснування суб'єктів у суспільстві.

З цієї позиції концепція соціального партнерства в українських умовах повинна бути основою регулювання відносин між особами найманої праці

та роботодавцями. Зміст її полягає у зведенні до мінімуму, а за можливості і до виключення можливості виникнення соціальних конфліктів у сфері виробництва. Збереження соціального миру на підприємствах, у галузях економіки, адміністративно-територіальних одиницях, на території всієї країни є головним змістом і метою соціального партнерства.

У проекті Закону України «Про соціальне партнерство», внесеному Кабінетом Міністрів України (реєстр. № 134 від 09.06.1998)[55], зазначалося, що метою соціального партнерства є досягнення громадянської злагоди в суспільстві шляхом узгодження соціально-економічних інтересів сторін соціального партнерства як необхідної умови стійкого економічного розвитку, підвищення життєвого рівня народу (ст. 2 Проекту). У свою чергу, у проекті Закону України «Про соціальне партнерство», внесеному народним депутатом України С. Косіновим (реєстр. № 2173 від 10.09.2002)[56], не тільки зазначалося, що цей Закон визначає правові засади організації та порядок функціонування системи соціального партнерства з метою договірного регулювання соціально-трудових і пов'язаних із ними економічних відносин, досягнення взаєморозуміння та громадської злагоди в Україні (преамбула), а й пропонувалося встановити, що завданнями соціального партнерства є забезпечення реалізації соціально-орієнтованої економічної політики, створення ефективного механізму регулювання соціально-трудових і пов'язаних з ними економічних відносин, ведення колективних переговорів, взаємних консультацій, укладення колективних договорів та угод, запобігання колективних трудових спорів і сприяння вирішенню соціально-трудових конфліктів; вдосконалення чинного законодавства в сфері соціально-трудових і пов'язаних із ними економічних відносин.

Тобто, у цьому разі партнерство передусім визначається як механізм забезпечення соціальної злагоди. Тут механізм розглядається з погляду свідомого регулювання процедури взаємодії суб'єктів. Тому традиційно виділяються такі його елементи, що, у той же час, є стадіями здійснення партнерської взаємодії, як діалог, компроміс, консенсус, розподіл видів діяльності (компетенції), кооперація. При цьому партнерська взаємодія має бути безупинним процесом, стадіями якого є діалог, досягнутий у діалозі компроміс або консенсус, безпосередньо практична діяльність, що припускає розмежування (спеціалізацію) і кооперацію дій і праці. Єдність цих стадій утворююватиме цикл партнерської взаємодії, але не його закінчення. У ході практичної діяльності (реалізації домовленостей) неминуче виникатимуть нові інтереси, неузгодженості та протиріччя і цикл повторюватиметься. Тим самим механізм партнерської взаємодії характеризуватиметься динамізмом своєї структури, що дозволяє розглядати соціальне партнерство як фактор політичної та соціальної стабільності та використовувати його у процесі становлення громадянського суспільства[57].

Слід усвідомлювати, що умови формування та розвитку системи соціального партнерства в Україні суттєво відрізняються від багатьох інших європейських держав та мають такі особливості[58]:

- домінування у громадській свідомості патерналістських настроїв. Більшість населення вважає, що саме держава повинна забезпечувати його матеріальний добробут. У поєднанні з іншими рисами ментальності – конформізмом та низьким рівнем суспільної солідарності – патерналізм призводить до домінування в соціально-трудовій сфері клієнтельного типу відносин між керівниками (власниками) та працівниками. Такий тип відносин, який полягає у вияві лояльності працівників до керівництва в обмін на врахування останніми їхніх інтересів, виключає як рівноправне співробітництво сторін, так і їхню відкриту конфронтацію;

- довготривале перебування країни у стані гострої соціально-економічної кризи, яка вразила не лише економіку, а й усі соціальні та політичні інститути одночасно і лише останнім часом можна спостерігати деякі ознаки стабілізації і покращання становища;

- наявність та функціонування вкрай поляризованої соціальної структури та існування нехарактерного для цивілізованих країн майнового розшарування населення;

- ринкові відносини й інститути, як необхідна умова широкого розвитку соціального партнерства, не повністю сформовані, а соціальна орієнтація ринкової економіки має більше декларативний, ніж фактичний, характер;

- високий рівень корупції, переважання корпоративних інтересів і настроїв, зрощення підприємництва з апаратними структурами;

- існування своєрідного класу псевдовласників – працівників підприємств, які володіють невеликими пакетами акцій та жодним чином не можуть впливати на рішення керівництва, а реальна влада знаходиться в руках директорського корпусу, який, хоча й не має у розпорядженні контрольного пакета акцій, цілком визначає політику підприємств у сфері як виробництва, так і розподілу прибутку;

- інертність, суперечливість, фрагментарність законодавчого забезпечення системи партнерських відносин, існування стійкої практики ігнорування, невиконання чинних законів різними суб’єктами, починаючи з органів державної влади. Так, у експертному середовищі констатується концептуальна недосконалість Закону «Про соціальний діалог в Україні»[59]. Зокрема, він не передбачає послідовного проведення принципу обов’язковості прийняття сторонами соціального діалогу спільних рішень на основі взаємної згоди. Між окремими його статтями існує суттєва розбіжність. Так, ст. 12 відносить вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу, а також підготовку та надання узгоджених рекомендацій

і пропозицій органам державної влади відповідного рівня, до основних завдань органів соціального діалогу. Проте ст. 8 передбачає можливість недосягнення згоди між сторонами соціального діалогу – містить норму, згідно з якою «недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу». Практика свідчить, що пленарні засідання Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР), яка за визначенням є спільним органом, подекуди можуть проходити без участі однієї зі сторін соціального діалогу. Пункт 5 ст. 13 дає можливість НТСЕР ухвалювати формально спільне рішення, навіть коли за нього проголосувала меншість однієї зі сторін соціального діалогу. Прийняті органами соціального діалогу спільні рішення не є обов'язковими для виконання органами державної влади, що суперечить принципу трипартизму. Концептуальні суперечності присутні також у Законах «Про колективні договори і угоди»[60] та «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»[61]:

- несформованість суб'єктів соціального партнерства та їхніх представників. В умовах кризи, безробіття, зубожіння працюючого населення працівники (навіть об'єднані профспілками) не можуть реально протистояти роботодавцям, серед яких найбільшим є держава, до числа завдань та функцій якої належать як здійснення державного замовлення на підготовку фахівців у різних сферах суспільного життя, створення відповідних робочих місць, проведення політики щодо зайнятості, так і гарантування соціально-трудових прав усіх працюючих. У сучасних соціально-трудових відносинах практика вітчизняного соціального діалогу показує, що в ньому домінуючою стороною є роботодавці. Наявні матеріальні та кадрові ресурси дозволяють їм всупереч задекларованій у Законі «Про соціальний діалог в Україні» рівноправності суб'єктів соціального діалогу використовувати передбачені законодавством механізми та інститути соціального партнерства на свою користь. У процесі соціального діалогу організації роботодавців зосереджені насамперед на відстоюванні власних корпоративних економічних інтересів. Така позиція сторони роботодавців є можливою, зокрема, унаслідок низького рівня соціальної відповідальності українського бізнесу, яка розглядається ним не як невід'ємний елемент системи соціального партнерства, обов'язок перед працівниками та суспільством, а як просто вияв їхньої власної доброї волі, як благодійність;

- відсутність реального державного захисту найманого працівника, що проявляється, зокрема, у наднизьких (з точки зору світових стандартів) рівнях оплати праці (в тому числі висококваліфікованої) на державних підприємствах, установах, організаціях (передусім у галузях освіти, культури, охорони здоров'я, науки);

- втрата довіри у громадян до профспілок як ефективних та дієвих виразників інтересів трудящих. Причинами слабкості профспілок, як правило, є традиційна орієнтація переважної більшості з них не на відстоювання прав та інтересів працівників, а на конформістське співробітництво з адміністраціями підприємств, відсутність необхідної підтримки з боку найманих працівників, внутрішня конкурентна боротьба в профспілковому середовищі між «офіційними» профспілками (ФПУ) та незалежними профспілками (Національний форум профспілок України, Національна конфедерація профспілок України, Конфедерація вільних профспілок України та ін.) тощо;

- наявність «тіньової» економіки та функціонування «тіньових» підприємств, на яких, як правило, не дотримуються норм трудового законодавства, зокрема про охорону праці та соціальні гарантії, не сплачуються податки, не реєструються трудові угоди тощо.

Тільки названі (а існують також інші) особливості вітчизняної дійсності актуалізують завдання розвитку соціального партнерства і свідчать, що партнерські відносини в нашій країні розвиваються у набагато складніших умовах порівняно з іншими країнами. Тому потрібен наполегливий цілеспрямований пошук оптимальних моделей соціального партнерства в українських умовах, розробка ефективного механізму соціальної взаємодії партнерів.

На перший погляд, для формування ефективної системи соціального партнерства в Україні склалися всі необхідні умови, а саме: здійснився перехід до ринкових форм господарювання; є профспілки як організації, що представляють і захищають інтереси працюючих; сформувався клас підприємців; держава спроможна виконувати функції посередника у відносинах між працівниками і роботодавцями; існує мінімально необхідна правова основа для розвитку соціального партнерства; сформовано базові інститути і механізми ведення колективних переговорів. Але, як виявилося, цього не достатньо для активного функціонування соціального партнерства. Кризові процеси, загострюючи суперечності, спричиняють наростання конфронтаційності в суспільстві, що перешкоджає утвердженню ідеології партнерських відносин. Для нормального функціонування соціального партнерства потрібне сприятливе зовнішнє і внутрішнє середовище [62]. Сприятливими факторми зовнішнього середовища мають стати наявність повноцінної нормативно-правової бази соціального партнерства; завершеність процесу інституціоналізації соціального партнерства; повнота і достовірність інформації про взаємодію суб’єктів соціального партнерства; пильна увага органів державної влади й органів місцевого самоврядування, а також засобів масової інформації до проблеми становлення і розвитку

соціально-партнерських відносин в Україні та ін. Внутрішніми сприятливими факторами повинні бути готовність суб'єктів соціального партнерства і, зокрема, роботодавців (керівників організацій, підприємств) до роботи в нових економічних умовах; відмова від стереотипів патерналізму (утриманства) у свідомості працівників; готовність роботодавців сприймати працівників і профспілки як рівноправних суб'єктів соціального партнерства; готовність сторін соціального партнерства до довгострокової взаємодії.

Серед можливих кроків з боку держави, які могли б сприяти становленню в Україні ефективної системи соціального партнерства, можна назвати такі: Закон України «Про соціальний діалог в Україні» потребує змін у напрямі забезпечення обов'язковості прийняття органами соціального діалогу спільних рішень на основі згоди сторін; надання профспілкам додаткових прав та повноважень у сфері захисту інтересів найманих працівників та ведення соціального діалогу; залучення до системи партнерських відносин соціальних груп і прошарків, які на даний час до в неї не включені; здійснення додаткових заходів з боку держави щодо мотивації роботодавців до участі у соціальному діалозі.

Досягнення системою соціального партнерства в Україні належного рівня ефективності потребує насамперед одностайності у розумінні її сутності і призначення. Вирішення цього питання сприятиме ефективності співпраці соціальних партнерів – органів державної влади, роботодавців, та профспілкових організацій – і забезпечуватиме стабільні, ефективні зв'язки між ними задля досягнення консолідованих рішень у сфері соціально-трудових відносин.

Конкретними позитивними ознаками системи соціального партнерства в Україні, що сприяють консолідації суспільства, мають бути: виконання державою функцій арбітра та гаранта у забезпеченні двосторонніх угод між союзами підприємців та профспілковими об'єднаннями робітників; здійснення центральними та місцевими органами виконавчої влади активних кроків на ринку праці як одного з пріоритетних напрямів соціально-економічної політики, спрямованої на забезпечення гарантованої законодавством України зайнятості та соціального захисту безробітних; відновлення різноманітних форм участі робітників в управлінні підприємствами – рад трудових колективів, виробничих рад, груп якості тощо; формування світогляду рівності обох партнерів – підприємця і робітника.

Світовий досвід переконливо доводить, що проблеми економіки і суспільного життя, в тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо орієнтиром є не конфронтація, а узгодження інтересів різних суспільних груп. Стрижнем соціального партнерства повинен бути принцип співробітництва між роботодавцями і найманими

працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів та колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, проведення консультацій під час прийняття рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.