



СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНО-РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ. ПРИРОДА І СУСПІЛЬНА ФУНКЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА



Олександр Огородник,
проректор гуманітарної
освіти та виховної
роботи Чернігівського
державного інституту
права, соціальних
технологій та праці,
трудовий арбітр НСПП

Суспільство – це складна соціально-економічна система. Предметну структуру суспільства утворюють індивіди, родини, групи, колективи, організації, класи, держави. Кожна окрема людина – це ще не суспільство, так само, як не є суспільством якась довільна кількість людей. Суспільство зароджується там і тоді, де і коли виникає життєво необхідна потреба діяти спільно для досягнення спільної мети [1, с. 8].

Спочатку людей об'єднувала чисто біологічна потреба виживання. Це були примітивні спільноти типу родини, роду, племені. Поступово, зrozумівши величезне значення спеціалізації, поділу і кооперування праці, люди почали свідомо і цілеспрямовано організувати спільне виробництво, що дало сильний поштовх розвиткові суспільних відносин.

Індивідуальний і груповий егоїзм штовхав первісні об'єднання людей у боротьбі за виживання на конфлікти з іншими подібними угрупованнями. Предметом цих конфліктів були ареали мисливства, рибальства, пасовиська, водойми тощо. Дедалі конфлікти ставали жорстокішими, що спричиняло об'єднання сусідніх племен у держави з метою посилення як оборонного, так і наступального потенціалу.

Внутрішньодержавний розвиток продуктивних сил і суспільних відносин з плином часу призвів до майнового розшарування суспільства, яке поглиблювалось внаслідок масового перетворення військовополонених на рабів.

Поділ суспільства на класи спричинив появу дуже складних вузлів між-класових суперечностей. Конфлікти між представниками різних класів та їхніми угрупованнями часом набували значних розмірів і доходили іноді до кровопролитних внутрішніх воєн.

Відтак класова боротьба, розвиток суспільної думки призвели до появи різних концепцій досягнення соціального миру як необхідної передумови подальшого розвитку суспільства. Поступово з великої кількості таких концепцій викристалізувалися дві теорії щодо подолання класових суперечностей і конфліктів.

Одна проголошувала можливість узгодження інтересів власників засо-

бів виробництва і найманих працівників шляхом переговорів, взаємних поступок, вдосконалення господарського законодавства.

Друга теорія оголосила суперечності між інтересами буржуазії і пролетаріату антагоністичними, непримиренними і закликала робітничий клас і селянство до революції, до знищення приватної власності, а з нею разом і власників.

У ХХ столітті історія здійснила грандіозний експеримент, надавши можливість обом вищезгаданим теоріям реалізуватись на практиці на величезному просторі земної кулі. У наші дні цей експеримент завершується повною перевагою теорії реформізму і соціального партнерства. Теорія революційних перетворень суспільства переконливо довела свою неприродність, штучність і нездатність силою зробити усіх людей рівними і щасливими.

Соціальне партнерство — це насамперед визнання неоднаковості інтересів різних суспільних груп, визнання права кожної групи мати власні економічні інтереси, які можуть не збігатися з інтересами іншої групи. Соціальне партнерство — це усвідомлене бажання сторін дійти взаєморозуміння, погоджуватись на компроміси, співробітничати в ім'я соціального миру, що є важливою передумовою поступального розвитку економіки, а отже і підвищення життєвого рівня людей.

Головними партнерами соціального співробітництва є власники засобів виробництва, підприємці, роботодавці — з одного боку, та наймані працівники або власники робочої сили — з другого боку. Третью стороною соціального партнерства дуже часто виступає держава в особі конкретних органів державного, територіального, галузевого, муніципального управління.

Роль держави у соціальному партнерстві специфічна, що визначається її двоїстим становищем як власника певної частки засобів виробництва і одночасно як гаранта дотримання соціальними партнерами чинних законів, як гаранта соціального миру у суспільстві.

Перші спроби соціального партнерства було започатковано на рівні окремих підприємств у формі консультацій та переговорів між роботодавцем та представниками найманих робітників, які стали об'єднуватися у професійні спілки.

На промислових підприємствах Великобританії, Франції, США колективні договори між адміністрацією та профспілкою увійшли в практику вже наприкінці XIX сторіччя. Однак, іще на початку ХХ сторіччя важливість та ефективність договірного врегулювання соціально-трудових відносин шляхом переговорів не сприймалася більшістю підприємців.

Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи почався із введення відповідних норм у Датський цивільний кодекс (1907 р.), Швейцарський кодекс зобов'язань (1911 р.) і був продовжений прийняттям спеціальних законодавчих актів у Норвегії (1915 р.), Німеччині (1918 р.), Франції (1919 р.), Фінляндії (1924 р.), Нідерландах (1927 р.). У подальшому інститут колективних угод і договорів як форма соціального партнерства набув розвитку в Законі про Національні трудові відносини США у 1935 р., а також у законодавстві Великобританії. Таким чином, поступово система колективних переговорів, укладення угод і договорів набула офіційного статусу і стала ключовим елементом трудових відносин у країнах Заходу.

Зростаюча згуртованість робітничого руху, зрілість професійних спілок сприяли неухильному вдосконаленню договірних відносин у рамках тряди: підприємці – профспілки – держава. Це зрештою змусило громадську думку відмовитись від хибного уявлення про договірну практику як форму насильства над вільним ринком і підприємцями, усвідомити об'єктивну необхідність врахування і узгодження інтересів усіх соціальних сил суспільства.

З прийняттям Міжнародною організацією праці (МОП) Конвенції № 98 від 1949 р. «Про застосування права на організацію і на ведення колективних переговорів» і Рекомендації № 91 від 1951 р. «Про колективні договори» система колективних угод і договорів дісталася загальне визнання.

Виходячи з того, що наймані працівники є найбільш вразливою стороною трудових відносин, вищено названа Конвенція проголосила принцип, згідно з яким робітники можуть користуватися належним захистом від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднань, а також заявила про необхідність прийняття заходів з метою заохочення і підтримки ведення колективних переговорів на добровільній основі.

Рекомендація № 91 МОП визначила низку важливих принципів колективно-договірної системи регулювання трудових відносин – взаємні зобов'язання сторін щодо дотримання умов підписаного договору; визнання недійсними умови трудових договорів, що суперечать колективній угоді; поширення умов колективної угоди на всі категорії працівників, якщо особливо не обумовлене інше тощо.

Варто відзначити, що ця Рекомендація не визнає тих організацій, працівників, які створені і фінансуються підприємцями чи їх представниками, а також тих, що знаходяться під контролем підприємців. Слід також підкреслити, що прийнята МОП Рекомендація 91 передбачає поширення всіх або деяких положень колективної угоди (договору) на усіх підприємців, що входять за виробничим або територіальним принципом у сферу їх дії. При цьому колективна угода або договір повинні охоплювати достатньо представницьке число підприємців та трудящих, а вимоги про поширення їх дії повинні виходити хоча б від однієї зі сторін, що бере участь у переговорах.

У 1981 р. Генеральна конференція МОП прийняла ще одну Рекомендацію про колективні переговори, якою визнано можливість їх проведення на будь-якому рівні (установа, підприємство, галузь, регіон, національний рівень) та необхідність забезпечення координації колективних переговорів.

Розвиток між трудом і капіталом після другої світової війни безпосередньо пов'язаний з колективно-договірними процесами, у тому числі з поширенням їх на галузевий, регіональний, регіонально-галузевий та національний рівні. Роль тарифних угод і колективних договорів на сучасному етапі настільки зросла, що всю систему трудових відносин у багатьох країнах нерідко називають колективно-договірною системою.

Елементи соціального партнерства мали місце і у вітчизняній практиці. На початку 20-х років при переході від військового комунізму – прообразу командно-адміністративної системи – до нової економічної політики в трудових відносинах відбулися суттєві зміни. В практику роботи підпри-

ємств було введено обов'язкове укладення колективних договорів між адміністрацією і профспілковою організацією.

Умови колективного договору поширювалися на працівників підприємства (за винятком осіб адміністративного персоналу) незалежно від того, були вони членами профспілок чи ні.

Колективні договори укладалися в письмовій формі і підлягали обов'язковій реєстрації в Наркомпраці, якому надавалось право відміняти колективний договір у частині, що погіршує становище найманих працівників у порівнянні з чинним законодавством.

Використання колективно-договірного регулювання трудових відносин у роки НЕПу підтвердило високу його ефективність. Завдяки взаємодії соціальних сил на ринку праці, у тому числі гнучкому регулюванню заробітної плати, вдалось уникнути зниження життєвого рівня трудящих, незважаючи на стрімке зростання цін у перші місяці повернення до ринкової економіки. В подальшому реальна заробітна плата збільшувалась досить високими темпами. Так, у 1923-1926 рр. в цілому у промисловості зростання реальної заробітної плати досягло 179,9%.

Подальший розвиток подій, різка зміна політичного і економічного курсу правлячої і єдиної партії призвели до згортання і вихолощування колективно-договірної системи регулювання трудових відносин.

У середині 30-х років профспілки було відсторонено від регулювання основних умов найму, до мінімуму було зведені їхні можливості захисту економічних інтересів людей. Фактично відбулася трансформація профспілок в орган, підпорядкований партійно-господарському керівництву. Незважаючи на те, що всі наступні роки мало місце укладення колективних договорів між адміністрацією підприємств і профспілковими організаціями, вони не були реальним інструментом регулювання трудових відносин, а їх підписання носило здебільшого ритуальний характер.

На сучасному етапі розвитку цивілізації головна суспільна функція соціального партнерства, яке базується на християнсько-етичних цінностях, полягає у тому, щоб, незважаючи на деякі розбіжності в інтересах, шукати можливостей для нейтралізації індивідуального і групового egoїзму як з боку власників, так і з боку профспілок; не допускати розгулу руйнівних страйків; створити сприятливі соціальні умови для розвитку виробництва; гармонізувати співвідношення між зростанням ефективності праці, заробітної плати, зайнятості.

Література

1. Колот А. М. Соціальне партнерство і його роль в управлінні трудовими ресурсами. – Краматорськ: Національний центр продуктивності, 1995. – 152 с.
2. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», 2000. – 564 с.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998. – 780 с.
4. Трудове право України: Академ. курс: Підручник. / За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
5. Колос М. Конфлікт: теорія і практика// Бюллетень Національної служби посередництва і примирення. №8, 2003