

**Мареніченко В.В.**

Дніпровська академія неперервної освіти  
«Дніпропетровської обласної ради»

**Шпортюк Н.Л.**

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

**Добрянський А.В.**

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

## СВІТОВИЙ ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ

*У статті досліджено основні моделі соціального партнерства у світі. В даний час у західному суспільстві спостерігаються три моделі соціального партнерства, кожна з яких спирається на різні варіанти взаємодії основних суб'єктів. Це такі моделі, як погоджувальна (у формуванні та реалізації соціальної та економічної політики поряд з підприємницькими об'єднаннями та державою беруть участь і профспілки. Для цієї моделі характерний високий рівень централізації колективно-договірного процесу. Такий тип партнерських відносин інтерпретується як неокорпоративна модель); антипрофспілкова (сфокусована на послідовному зниженні ролі профспілкового руху. При цьому прагнення виключити профспілки із процесу прийняття рішень у соціальній галузі обґрунтовується тим, що нібито не існує ефективної практики колективних договорів); плюралістична (колективні переговори децентралізуються та опускаються переважно на рівень окремих підприємств і навіть філій). У результаті проведених досліджень визначено, що соціальне партнерство залежить від конкретних умов розвитку суспільства. Сьогодні створення в Україні актуальних форм соціально-трудових відносин, які є адекватними соціально орієнтованій ринковій економіці, має передбачати таке: забезпечення свобод і прав людини (і роботодавця, і найманого працівника); розвиток людини; інтелектуалізацію суспільно-трудових відносин; розширене відтворення капіталу робочої сили; стабільність та ефективність зайнятості населення; соціальне забезпечення та соціальний захист. У реалізації даних напрямів розвитку має допомогти створення та забезпечення ідеологічних принципів здійснення соціального партнерства в Україні на основі вивчення світового досвіду. Зокрема, в статті виділено такі ідеологічні принципи: принцип неминучості й необхідності мирного співробітництва в суспільстві (різні соціальні групи з власними специфічними інтересами); принцип об'єктивності проявів та конфліктів інтересів (боротьба між соціальними групами); принцип можливості ведення боротьби в цивілізованій формі із досягненням конструктивного фіналу у вигляді взаємоприйняттого компромісу.*

**Ключові слова:** ідеологія, механізм, модель, принцип, соціальне партнерство.

**Постановка проблеми.** В умовах соціальної трансформації формування системи соціально-трудових відносин є важливим суспільним процесом, що має потребу не тільки у практичному реформуванні та певній зміні менталітету суспільства, а й у відповідному законодавчому закріпленні. Фактори протиріччя та напруги у сфері трудових відносин, які часто проявляються в порушенні трудового законодавчого поля, зростанні трудових конфліктів та спорів, вказують на певні проблематичні моменти в галузі соціального захисту представників трудових відносин. Саме тому виникає необхідність у дослідженні

світового досвіду реалізації механізмів соціального партнерства, використанні цього масиву практичних дій для удосконалення соціально-трудових відносин в Україні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням теоретичного та методологічного вивчення соціального партнерства, особливостям удосконалення соціально-трудових відносин, впровадженню світового досвіду механізмів взаємодії публічної та приватної сфери присвячені праці таких науковців, як Дж. Александр [10], О. Арсентьева [1], С. Ваддок [12], М. Валішвілі [2], У. Волинець [3], Р. Дарендорф [4],

Н. Діденко [5], О. Зеленко [6], М. Йоргенсен [11], Р. Нанк [10], Н. Романова [7], Н. Ченшова [8], І. Шерепера [9] та ін.

Іхній внесок у розвиток систем соціального партнерства країн світу, безумовно, є вагомим, однак ми вважаємо, що вивчення зазначеної сфери на різних рівнях залишається недостатньо систематизованим, що вимагає подальших досліджень з перспективним наданням обґрунтованих рекомендацій та пропозицій щодо розвитку та вдосконалення цієї системи в Україні.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є формування ідеологічних принципів здійснення соціального партнерства в Україні на основі вивчення світового досвіду.

**Викладення основного матеріалу.** Сьогодні в країнах з ринковою економікою виникли свої варіації здійснення соціального партнерства. Ідея соціального партнерства закріплена у конституції та в законах багатьох країн, активно впроваджується на практиці на всіх рівнях – від бізнесу до масштабів всієї країни.

У сучасних реаліях існує 3 основні моделі соціального партнерства у світі:

– погоджувальна модель. У формуванні та реалізації соціальної та економічної політики поряд з підприємницькими об'єднаннями та державою беруть участь і профспілки. Для цієї моделі характерний високий рівень централізації колективно-договірного процесу. Такий тип партнерських відносин інтерпретується як «неокорпоративна модель»;

– антипрофспілкова модель, що сфокусована на послідовному зниженні ролі профспілкового руху. При цьому прагнення виключити профспілки із процесу прийняття рішень у соціальній галузі обґрунтовується тим, що нібито не існує ефективної практики колективних договорів;

– плюралістична модель. Колективні переговори децентралізуються та опускаються переважно на рівень окремих підприємств і навіть філій.

Перша модель існує у Скандинавії, Австралії, Нідерландах, частково в Німеччині та Швейцарії, друга – у Франції, Італії, третя – у Великобританії, Канаді та Японії [12].

У скандинавських країнах зазвичай глобальні переговори ведуться на загальнонаціональному рівні. Однак це не означає, що остаточна угода завжди досягається на цьому ж рівні. Переговори зазвичай тривають лише на рівні галузі, фірми, де конкретизуються домовленості, досягнуті на національному рівні. Така схема реалізується у країнах, що мають сильні централізовані органі-

зації підприємців, розвинений профспілковий рух та активну економічну політику держави.

Тривалу історію має, зокрема, соціальне партнерство у Бельгії. На даний момент тут склалася чітка система тристоронніх органів. Лише на рівні підприємства питання вирішуються переважно на двосторонній основі (підприємець – профспілка). На основі рівного представництва всіх трьох сторін створюється національна рада з праці, яка є консультативним органом уряду. Він має право вести колективні переговори на загальнонаціональному рівні. В індустриальних країнах активність держави спонукає профспілки до постійного діалогу. Вони входять до державно-політичної сфери, постійно закріплюючись у ній і часом перехоплюючи ініціативу. Водночас повна інтеграція професійних спілок у механізми державної влади є неприпустимою. Вони повинні зберігати самостійність та незалежність [5].

Друга модель, як зазначалося, характеризується прагненням виключити профспілки з партнерських відносин. Це пов'язано з тим, що в низці країн Заходу, особливо у Франції та Італії, широко поширилася теорія про те, що профспілки історично вичерпали себе, що їм немає місця в постіндустріальному суспільстві. У цьому суспільстві вже начебто немає причин для боротьби між працею та капіталом. Наймані працівники мають досить високий рівень життя і користуються великими соціальними благами. Захисна функція профспілок сама собою відмирає. Далі у практику трудових відносин широко впроваджується система індивідуальних трудових контрактів. Найманий працівник сам укладає з наймачем угоду, де обумовлюються його заробітна плата, тривалість робочого дня, відпустка, соціальне страхування тощо. У разі порушення угоди він звертається до судових інстанцій. Отже, такому найманому працівникові вже не потрібна профспілка.

Третя модель передбачає, що колективні переговори ведуться лише на рівні підприємств. Тобто організації підприємців не втручаються у соціально-трудова відносини. Так, Японська федерація асоціацій наймачів не бере участі у переговорах, але формулює для наймачів основні напрями, яких слід дотримуватися, виходячи з їхніх інтересів. У США переговори ведуться на підприємствах. Групи підприємців є численними та добре організованими. Так, дві найбільші асоціації – Національна асоціація виробників та Торговельна палата США – беруть активну участь у законодавчій та політичній діяльності, але не втручаються у процес колективних переговорів. У Великобри-

танії також склалися організаційні основи для трипартизму. Тут найчастіше використовуються колективні договори, а рішення залежать від співвідношення сил у кожній галузі чи регіоні або навіть у кожному окремому підприємстві.

Консервативний уряд Великої Британії жорстко і послідовно проводив політику економічного лібералізму, що обмежує позиції профспілок. Дисциплінарно-насильницькі заходи неодноразово підривали соціальний консенсус і можливість досягнення компромісу між партнерами. Жодна з трьох згаданих моделей соціального партнерства не представлена у розвинених країнах у чистому вигляді. Можна говорити про конвергенцію різних систем – спочатку переважно у напрямку першої моделі, а потім у напрямку третьої моделі [6].

Процес формування системи соціального партнерства в західноєвропейських країнах становить для сучасної України великий інтерес, оскільки в цих країнах, по-перше, соціальне партнерство найбільш розвинене і найчастіше закріплене в конституціях та законодавстві, по-друге, з країнами Західної Європи в Україні є тісні історичні зв'язки у багатьох сферах життя.

Модель соціального партнерства Німеччини має актуальний досвід розвитку для України. Система соціального партнерства в Німеччині хронологічно є однією з найстаріших.

Вже в XIX столітті тут була прийнята серія законів про соціальне страхування, розроблених за вказівкою та за особистою участю канцлера Отто Фон Бісмарка. Серед них відзначимо такі:

– Закон про страхування на випадок хвороби (прийнятий рейхстагом у травні 1883 року, набрав чинності у грудні 1884 р.);

– Закон про страхування від нещасних випадків на виробництві (прийнятий у червні 1884 року, набрав чинності у вересні 1885 р.);

– Закон про страхування у зв'язку зі старістю та інвалідністю (прийнятий у травні 1889 року, почав діяти з січня 1891 р.).

Хоча «бісмарківська» реформа соціального страхування поширювалася лише на частину робітничого класу і поклала значну частку витрат із соціального забезпечення на самих робітників (меншу частину платять наймачі), ця система виявилася вдалою і життєздатною. З деякими модифікаціями вона функціонує в Німеччині досі.

Історичний розвиток Німеччини у XX столітті був драматичним, а роки фашистської диктатури – трагічними. Підсумком Другої світової війни для німців став 45-річний поділ країни. У Федеративній Республіці Німеччина після краху і розгрому фашизму суспільство дійшло

розуміння необхідності встановлення в країні порядку, що виключає соціальні потрясіння. Протягом останніх десятиліть у ФРН сформувалася розгалужена система співучасті, тобто система партнерських відносин бізнесу та працюючих в управлінні виробництвом.

Працівники в ФРН мають можливість відстоювати свої інтереси шляхом укладання колективних договорів із наймачами. Однак такі договори не забезпечують вирішення всього комплексу соціальних проблем, що виникають на виробництві. Система колективних угод доповнюється системою співучасті працівників в управлінні виробництвом, що охоплює нині найважливіші центри прийняття рішень на промислових корпораціях ФРН. Ініціатива створення системи співучасті належала Об'єднанню німецьких профспілок. Саме завдяки їхнім зусиллям система набула широкого характеру і постійно модифікується.

Основною метою даної системи була саме співучасть, тобто доступ представників працівників до найважливіших органів влади на підприємствах та концернах, а не прагнення обмеження приватної власності. Такий підхід передбачає також, що власники мають бути готовими до партнерських відносин як із профспілками, так і з представниками трудових колективів. Ця готовність до компромісу стимулюється конституційно-правовою системою ФРН.

Тристоронніх угод у Німеччині немає. Держава, як правило, не втручається в переговори між наймачами та найманими працівниками щодо проблем організації та проведення переговорів стосовно тарифних угод. Однак на федеральному рівні періодично проводяться консультації із соціально-економічних питань, базу для яких готують як державний орган – рада економічних експертів, так і профспілковий – соціально-економічний інститут «Об'єднання німецьких профспілок».

У період дії тарифних угод страйки є незаконними. У разі невдоволення працівників умовами реалізації колективного договору профспілка може звернутися до суду. Доповнює та логічно завершує систему соціального партнерства в Німеччині спеціальна судова система, що включає трудові та соціальні суди, які діють на всіх рівнях – федеральному, земельному, окружному та місцевому.

Трудові суди розбирають усі конфлікти між працівником та наймачем, наймачем та трудовим колективом. Соціальні суди розглядають питання соціального страхування, професійної підготовки, сприяння професійному розвитку працівників. Таким чином, розглянута система соціального партнерства чи соціального самоврядування у

Німеччині постійно спирається на пошук компромісу, готовність до зміцнення соціального світу та зміцнення демократії [8].

Шведська модель соціального партнерства стала чи не найвідомішою та найпопулярнішою серед дослідників та політиків. Становлення шведської моделі соціального партнерства пов'язують із діяльністю першого соціал-демократичного уряду, утвореного 1920 р. лідером соціал-демократичної робітничої партії Швеції К. Брантінгом. 1928 року тут був прийнятий Закон про колективні договори, з 1930 року значно розширилися права профспілок. У 1938 році була укладена основна угода між центральним об'єднанням професійних спілок Швеції та Шведським об'єднанням підприємців, принципи якого досі використовуються при регламентації відносин держави, підприємців та профспілок. Цей договір відкрив нову сторінку у соціальній політиці Швеції та ознаменував собою офіційний перехід до політики соціального партнерства. Регулювання соціально-трудових відносин між профспілкою та об'єднанням підприємців здійснювалося за посередництва держави [7].

Цей договір виробив політику компромісу між господарями підприємств та найманими працівниками (так званий світ у промисловості) та ускладнив можливість відкритого протистояння праці та капіталу. Для регулювання трудових відносин був створений Комітет ринку праці, в рамках якого уклалися окремі угоди між профспілками та підприємцями щодо таких конкретних питань, як охорона праці, професійне навчання, хронометраж робочого часу, промислова санітарія. Створення 1946 року фабрично-заводських комітетів сприяло реалізації ідей виробничої демократії, досягненню впливу працівників на управління та розвитку підприємств [2].

У Швеції існує закон, за яким підприємці зобов'язані ділитися необхідною інформацією з профспілками. Це, безумовно, сприяє тому, що представники найманої праці ведуть переговори зі знанням справи (подібні закони існують у США, Великій Британії, Франції).

Крім того, у Швеції механізм ведення переговорів має централізований характер, тобто національне профспілкове об'єднання має право укладати колективну угоду, яка має обов'язкову силу для всіх профспілкових організацій Швеції. Особливістю шведської моделі соціального партнерства є її соціальна спрямованість. За рахунок перерозподілу суспільних благ усунуто бідність та масове безробіття (менше 2%), ефективно функціонує загальна система соціальної захищеності громадян.

Швецію вважають найбільш пільгонасиченою країною у світі, яка не має ні нафти, ні газу, ні родючих земель. Працьовитим шведам вдалося зусиллями багатьох поколінь створити у своїй країні своєрідний соціалізований рай. Цьому значною мірою сприяло те, що на чолі уряду тут багато десятиліть перебували соціал-демократи, які, спираючись на профспілки, переймали та переносили на шведський ґрунт усе найкраще із соціального досвіду інших країн.

У Швеції на основі активної соціальної політики держави, у розробці та здійсненні якої найактивнішу участь брали об'єднання підприємців та професійних спілок, у ХХ – на початку ХХІ століття створено потужну систему соціального захисту. Сьогодні у країні діє близько 150 чудово обладнаних та оснащених навчальних центрів. У цих центрах з урахуванням змін, що відбуваються в економіці та сфері обслуговування, триває підготовка та перенавчання кадрів усіх рівнів. Усього ж у Швеції постійно навчається чи перенавчається понад третина населення країни.

Ті країни, які визнають невелику роль держави в регулюванні трудових взаємовідносин (Канада, США, Великобританія), практикують двосторонню співпрацю між об'єднаннями роботодавців. Держава виступає в даній соціальній моделі як арбітр або посередник при виникненні соціального конфлікту. Найбільш поширена форма трипартизму, тобто тристоронньої співпраці, у ФРН, Франції, Швеції та Австрії, за якої держава визначається активною роллю в соціальному партнерстві.

До сфери соціального партнерства входять такі питання:

- досягнення консенсусу з можливостей забезпечення зайнятості;
- створення додаткових робочих позицій;
- застосування найманої праці на принципах дотримання вимог техніки безпеки та охорони здоров'я;
- забезпечення нормальних умов праці, режиму праці та відпочинку;
- забезпечення прав працівника на участь в управлінських процесах.

Досвід зарубіжних країн доводить, що рівень розвиненості соціального партнерства залежить від таких чинників, як:

- ступінь демократизації системи управління виробничими процесами (вирішення більшості соціально-трудових проблем колективом підприємства чи організації, розширення прав області, регіону або міста);
- рівень рівня життя більшої частини населення та ступінь диференціації прибутку [12].

Таким чином, для успішного виконання своїх суспільних функцій система соціального партнерства має бути спрямована на формування:

- сукупності постійних і тимчасових органів, які мають різні форми взаємодії на всіх рівнях (національний, регіональний, галузевий, рівень підприємства та підрозділу);

- сукупності різних взаємодоповнюючих документів (колективні договори, угоди, рішення, ухвали), які мають бути схвалені цими органами на основі взаємного консультування, переговорного процесу між зацікавленими сторонами;

- відповідної культури, традицій, форм взаємодії, співвідношень вказаних органів і порядку, послідовності розробки та виконання, пріоритетності документації.

Соціальне партнерство між сторонами відносин соціально-трудового характеру, їх суб'єктами та органами функціонує одночасно на таких рівнях та формах, як:

- спільний консалтинг представників різних сторін;

- колективний переговорний процес;

- укладання угод та договорів на всіх рівнях;

- погодження на регіональному та національному рівнях політики доходів та соціально-економічної політики взагалі (також і основних критеріїв та показників соціальної справедливості, заходів щодо захисту місцевого ринку праці та місцевих виробників);

- спільне вирішення колективного трудового спору (конфлікту), його запобігання на всіх рівнях функціонування;

- організація арбітражних, примирних процедур;

- участь працівників в управлінських процесах;

- спільне управління фондами соціального страхування;

- можливості участі найманих працівників у дохідній складовій частині підприємства на умовах, прописаних в колективних договорах;

- розгляд розбіжностей та претензій, які можуть виникнути між сторонами соціального партнерства, пошук компромісу, точок співробітництва з узгодженням відповідних позицій;

- обмін інформаційними даними.

Базового значення в реальному поширенні соціального партнерства в країні набуває культура та ідеологія. Ідеологія соціального партнерства в Україні має ґрунтуватися на таких принципах, як:

- неминучість і необхідність мирного співробітництва в суспільстві (різні соціальні групи з власними специфічними інтересами);

- об'єктивність проявів та конфліктів інтересів (боротьба між соціальними групами);

- можливість ведення боротьби в цивілізованій формі із досягненням конструктивного фіналу у вигляді взаємоприйняттого компромісу.

Роль соціального партнерства у функціонуванні суспільства є багатогранною. Сьогодні соціальне партнерство має виступати як:

- організаційно-економічний важіль у підвищенні ефективності виробничих процесів, що дає потужний поштовх у підвищенні соціальних гарантій та прискорення в нагромадженні фінансового капіталу;

- елемент механізму розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки;

- організаційно-правова основа захисту інтересів усіх суб'єктів соціального партнерства;

- чинник формування соціально відповідальної політики;

- організаційний принцип гармонізації відносин власності.

Це вимагає розвитку соціального партнерства Україні з огляду як на українські реалії, так і на сучасний світовий досвід.

**Висновки.** Таким чином, слід зазначити, що сьогодні існує 3 основні моделі соціального партнерства у світі. Це такі моделі, як погоджувальна (у формуванні та реалізації соціальної та економічної політики поряд з підприємницькими об'єднаннями та державою беруть участь профспілки); антипрофспілкова (сфокусована на послідовному зниженні ролі профспілкового руху); плюралістична (колективні переговори децентралізуються та опускаються переважно на рівень окремих підприємств і навіть філій).

У результаті проведених досліджень визначено, що соціальне партнерство залежить від конкретних умов розвитку суспільства. Сьогодні створення в Україні актуальних форм соціально-трудових відносин, які є адекватними соціально орієнтованій ринковій економіці, має передбачати:

- забезпечення свобод і прав людини (і роботодавця, і найманого працівника);

- розвиток людини;

- інтелектуалізацію суспільно-трудових відносин;

- розширене відтворення капіталу робочої сили;

- стабільність та ефективність зайнятості населення;

- соціальне забезпечення та соціальний захист.

У реалізації даних напрямів розвитку має допомогти створення та забезпечення ідеологічних принципів здійснення соціального партнерства в Україні на основі вивчення світового досвіду.

## Список літератури:

1. Арсентьєва О.С. Щодо співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» в умовах реформування трудового права України. *Актуальні питання теорії та права*. 2009. № 15. С. 219–228.
2. Валишвили М.А. Совершенствование социального партнерства как механизма гуманизации и повышения эффективности предпринимательской деятельности. *Управление экономическими системами*. 2013. № 7 (55).
3. Волинець У.А. Розвиток соціального партнерства в Україні. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*. 2014. Вип. 2 (43). С. 235–238.
4. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта. *СоцИс*. 1994. № 5. С. 142–147.
5. Діденко Н.Г. Європейська політика і соціальне партнерство в ЄС. Донецьк : ДонДУУ, 2012. 150 с.
6. Зеленко О.О. Засади формування соціального діалогу в суспільстві. *Часопис економічних реформ*, 2014. № 4 (16). С. 93–98.
7. Романова Н.Ф., Мельник І.П. Соціальне партнерство : навчально-методичний посібник. Київ : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. 238 с.
8. Ченшова Н.В., Іванюк Н.В. Особливості соціального діалогу в країнах Європейського Союзу. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2015. № 16 (2). С. 116–119.
9. Шерепера І.А. Досвід європейських країн у розвитку соціального партнерства України. *Економіка: реалії часу*. 2013. № 4 (9). С. 189–194.
10. Alexander J., Nank R. Public-Nonprofit Partnership: Realizing the New Public Service. *Administration & Society*, 2009. Vol. 41, No. 3. P. 364–386.
11. Jorgensen M. Evaluating cross-sectoral partnerships. Working paper presented at the conference «Public-private partnerships in the post WSSD context». Copenhagen Business School, 2006. P. 354–365.
12. Waddock S.A. Understanding Social Partnerships: An Evolutionary Model of Partnership Organizations. *Administration & Society*, 1989. Vol. 21, No. 1. P. 78–100.

**Marenichenko V.V., Shportyuk N.L., Dobryansky A.V. WORLD EXPERIENCE OF SOCIAL PARTNERSHIP MECHANISMS IMPLEMENTATION AND ITS APPLICATION IN UKRAINE**

*The article examines the main models of social partnership in the world. Currently, in Western society there are three models of social partnership, each of which is based on different options for the interaction of major actors. These are models such as conciliatory (in the formation and implementation of social and economic policy, along with business associations and the state and trade unions are involved. This model is characterized by a high level of centralization of the collective bargaining process. This type of partnership is interpreted as «neocorporal model» ); anti-trade union (focused on the consistent reduction of the role of the trade union movement; the desire to exclude trade unions from the decision-making process in the social sphere is justified by the fact that there is allegedly no effective practice of collective agreements); pluralistic (collective bargaining is decentralized and descends mainly to the level of individual enterprises and even branches). As a result of research, it was determined that social partnership depends on the specific conditions of society. Today, the creation of relevant forms of social and labor relations in Ukraine, which are adequate to a socially oriented market economy, should include: ensuring freedoms and human rights (both employer and employee); human development; intellectualization of social and labor relations; expanded reproduction of labor capital; stability and efficiency of employment; social security and social protection. The creation and provision of ideological principles for the implementation of social partnership in Ukraine based on the study of world experience should help in the implementation of these areas of development. In particular, the article highlights the following ideological principles: the inevitability and necessity of peaceful cooperation in society (various social groups with their own specific interests); objectivity of manifestations and conflicts of interests (struggle between social groups); the possibility of struggle in a civilized form with the achievement of a constructive finale in the form of a mutually acceptable compromise.*

**Key words:** ideology, mechanism, model, principle, social partnership.