

УДК 331.107.5

DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/180-2>

Луцьова Т.С.

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, Національна академія статистики, обліку та аудиту
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5360-6688>

Lunova Tetiana

National Academy of Statistics, Accounting and Audit

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Розглянуто сутність соціального партнерства та соціального діалогу. Охарактеризовано нормативно-правову базу соціального партнерства в Україні та завдання Національної служби посередництва і примирення (НСПП). Проаналізовано динаміку колективних трудових спорів (конфліктів) за п'ять років та структуру вимог, висунутих учасниками трудових конфліктів у 2021 році. Виявлено низку недоліків та невирішених проблем у сфері соціального партнерства та соціального діалогу. Зроблено висновок про неадекватність сучасної системи соціального партнерства в Україні задовольнити вимоги суспільства щодо вирішення важливих економічних і соціальних питань. Досліджено зарубіжний досвід механізмів реалізації соціального партнерства. Виокремлено такі зарубіжні моделі соціального партнерства, як шведська та німецька, розкрито їх особливості та можливість використання в Україні.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальний діалог, трудові спори, колективний договір, профспілки.

PROBLEMS OF SOCIAL PARTNERSHIP DEVELOPMENT IN UKRAINE

The article analyzes the current problems of social partnership in Ukraine and examines foreign experience in the mechanisms of its implementation. Social partnership is one of the basic principles of functioning of a modern democratic society, an important tool for the implementation of social policy of the state, a means of preventing and resolving social conflicts. Its special role in the system of social and labor relations necessitates the study of the current state, trends and problems of development in order to find ways to solve them. The need to improve the domestic social partnership system is due to significant problems in the labor market facing the country, such as low employment with a gender gap, high labor emigration, high unemployment and significant skills mismatch. According to the reports of the National Mediation and Conciliation Service, an increase in the number of social and labor disputes (conflicts) in Ukraine has been revealed. An analysis of the structure of claims made by participants in labor disputes, found that 50% of them relate to non-compliance with labor legislation. The indicator of arrears of wages is analyzed, the conclusion about its active dynamics is made. The article draws attention to the existence of gender inequality in Ukraine in terms of access to decent work, analyzes the causes of discrimination against women in employment and pay. The author notes that the effectiveness of the social partnership system in Ukraine is low, it does not meet the requirements of society to address important economic and social issues. Among the reasons for this situation are the dominance of paternalistic sentiments in the minds of citizens, the weakness of trade unions, the formal nature of the collective bargaining process, the dominance of employers in social dialogue, non-compliance with collective agreements, corruption and a significant share of the shadow economy. Foreign experience of mechanisms of realization of social partnership is investigated. Foreign models of social partnership, such as Swedish and German, are singled out, their content and features are revealed. According to the results of the study, a conclusion was made about the need to use foreign experience to increase the effectiveness of the social partnership system in Ukraine.

Key words: social partnership, social dialogue, labor disputes, collective agreement, trade unions.

JEL classification: J50, J58, K31

Постановка проблеми. Соціальне партнерство у розвинутих країнах відіграє роль ефективного чинника соціальної стабілізації та стійкості. Аналіз сучасних тенденцій його розвитку в Україні свідчить про позитивну динаміку кількості конфліктів у соціально-трудої сфері. Ефективність системи соціального партнерства в Україні є невисокою, що зумовлено такими причинами, як слабкість профспілок, формальний характер колективно-договірного процесу, домінування в процесі соціального діалогу сторони роботодавців. Тому актуальними є дослідження проблем розвитку соціального партнерства в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню сучасних тенденцій розвитку соціального партнерства в Україні та інших країнах присвячені праці таких вчених та експертів, як Т. Л. Бабич, В. Б. Васюта,

О. О. Євченко, Т. М. Ляшенко, І. П. Мельник, І. В. Моцна, О. М. Петрос, Н. Ф. Романова. Необхідність подальших досліджень зумовлюється наявністю значних проблем у розвитку соціально-трудої відносин в Україні, які потребують вирішення.

Метою статті є аналіз сучасних проблем розвитку соціального партнерства в Україні та оцінка можливостей використання зарубіжного досвіду для їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. В системі соціально-трудої відносин важливе місце займає соціальне партнерство як «система взаємозв'язків між державою, роботодавцями та найманими працівниками, яка спрямована на узгодження інтересів та вирішення проблем, які можуть виникати у соціальній та виробничій діяльності» [1, с. 36]. Формою урівноваження інтересів

сторін соціальний відносин є соціальний діалог. Згідно українського законодавства, «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» [2].

Розбудова системи соціального партнерства в Україні розпочалася у перші роки створення незалежної держави. За цей період було сформовано нормативно-правову основу соціального партнерства, зокрема:

- прийнято Закони України «Про колективні договори і угоди» (1993 р.), «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.), «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.), «Про соціальний діалог в Україні» (2010 р.), «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (2012 р.); внесено зміни до Кодексу законів про працю України;

- ратифіковано низку конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців;

- схвалені та реалізуються Програми гідної праці Міжнародної Організації Праці. Зокрема, на сьогодні в Україні діє програма, розрахована на 2020–2024 роки, якою передбачено три пріоритети з 9-ма кінцевими результатами: покращений соціальний діалог; інклюзивна та продуктивна зайнятість; поліпшені умови праці та соціальний захист [3].

У 1998 р. була створена Національна служба посередництва і примирення (НСПП), основними завданнями якої є сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), здійснення посередництва і примирення під час їх вирішення, забезпечення здійснення соціального діалогу, запобігання виникненню колективних трудових спорів [4]. Соціальний діалог в Україні з 2006 р. інституційно представлений Національною тристоронньою соціально-економічною радою (НТСЕР).

Створені за принципом аналогічних зарубіжних служб НСПП та НТСЕР, тим не менш, демонструють поки що недостатню ефективність своєї роботи, про що свідчать позитивна динаміка кількості конфліктів у соціально-трудова сфері та збільшення числа учасників у трудових спорах. Якщо у 2017 р. в Україні було зафіксовано 216 колективних трудових спорів, то в 2021 р. їх кількість збільшилась до 370 одиниць. Безпосередніми учасниками трудових конфліктів у 2021 р. стали понад 1,6 млн. працівників 7758 підприємств. Серед висунутих 756 вимог 50% стосувалися невиконання вимог законодавства про працю [4].

Однією із основних причин виникнення трудових спорів та конфліктних ситуацій є невчасна виплата заробітної плати найманим працівникам. За показником заборгованості із виплати заробітної плати в Україні ні спостерігається активна динаміка (рис. 1).

На 1.01.2022 р. сума заборгованості по заробітній платі в цілому по країні склала 3207,1 млн. грн., що більше, ніж в аналогічному періоді 2018 р. на 35,4%.

Між тим, статтею 97 Кодексу законів про працю встановлено, що «оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку, а всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці» [5].

Необхідність подальшого удосконалення соціального партнерства обумовлена і наявністю таких проблем на ринку праці, як низький рівень зайнятості, висока еміграція робочої сили, високий рівень безробіття та відчутна невідповідність кваліфікації потребам ринку праці.

Згідно даних Звіту про міжнародну міграцію (World Migration Report 2022), Україна посідає 8 місце у списку країн, громадяни яких виїжджають на роботу за кордон, із показником 5,5–6 млн. осіб [7].

Міжнародні порівняльні дослідження свідчать, що Україна має найнижчі рейтинги за рівнем середньої заробітної плати. У 2020 р. середньомісячна номінальна заробітна плата в країні склала 11591 грн. (435 дол.). Проти 2019 року показник збільшився на 10,4%. Для порівняння: середньомісячна заробітна плата в Норвегії дорівнює 4761 дол.; в Німеччині – 4442 дол.; в США – 4019 дол.; в Словенії – 1935 дол. [8].

Варто зауважити, що в Україні має місце гендерна нерівність щодо доступу до гідної праці, незважаючи на прийняття у 2005 р. Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків». Найсуттєвіша дискримінація жінок відчувається у сфері працевлаштування, оплати праці, у них нижчі можливості щодо підвищення кваліфікації, а також шанси збереження роботи у випадку скорочення. Так, наприклад, заробітна плата жінок в Україні в середньому на 25% нижча від заробітної плати чоловіків [9]. Однією із причин цього науковці називають зайнятість жінок «на посадах певного рівня, в різних сферах економіки, тобто горизонтальну і вертикальну гендерну сегрегацію ринку праці» [10]. Через нестачу робочих місць з гнучким графіком роботи та зручними формами зайнятості для осіб із сімейними обов'язками багато жінок, які мають обов'язки по догляду за дітьми або іншими членами родини, звільняються з роботи, працюють нижче своєї кваліфікації, переходять на нижче оплачувані робочі місця. Невисока зайнятість на вітчизняному ринку праці та низький рівень оплати праці призводить до збільшення числа зовнішніх трудових мігрантів серед жінок.

Науковці називають низку найбільш вагомих проблем розвитку соціального партнерства в Україні (рис. 2).

За результатами проведеного огляду стає зрозумілим, що соціальне партнерство в Україні ще не набуло належного рівня розвитку, а його сучасна система не задовольняє вимоги суспільства щодо вирішення важливих економічних і соціальних питань. Вирішення цієї проблеми вимагає дослідження зарубіжного досвіду.

Соціальне партнерство у розвинутих країнах відіграє роль ефективного чинника соціальної стабілізації та стійкості. На міжнародному рівні традиційно склалися різні моделі соціального діалогу: біпартизм, трипартизм, модель профспілкового представництва, модель чистого представництва працівників, модель змішаного представництва.

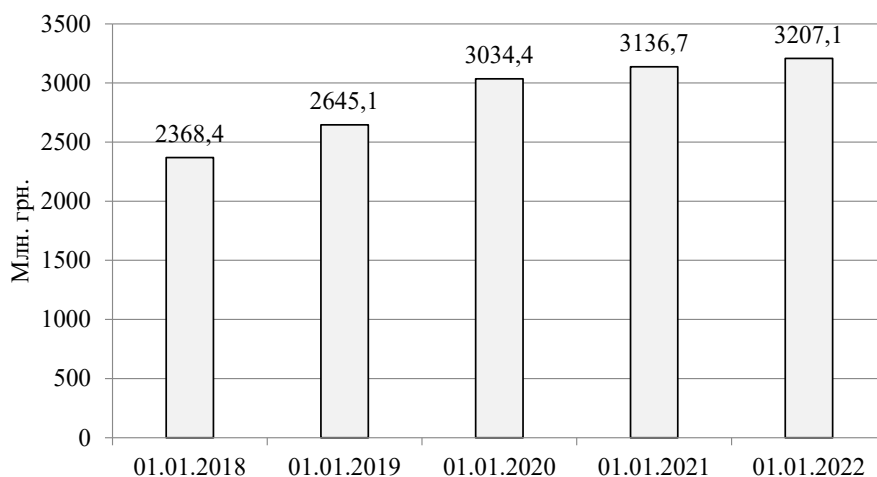


Рис. 1. Сума заборгованості із виплати заробітної плати в Україні, 2018–2021 рр., млн. грн.

Джерело: [6]



Рис. 2. Проблеми розвитку соціального партнерства в Україні

Джерело: побудовано автором за [11; 12]

В Європейському Союзі соціальний діалог включено до основних прав, задекларованих Хартією Співтовариства про основні соціальні права працівників. В документі визначені зобов'язання держав-членів щодо дотримання основних соціальних прав у таких сферах: «здійснення діяльності за будь-якою професією; зайнятість та справедлива заробітна плата; поліпшення умов життя та праці; соціальний захист; свобода об'єднання та ведення колективних переговорів; професійне навчання; рівність чоловіків та жінок; інформування, консультування та участь працівників в управлінні; охорона здоров'я та безпека на робочому

місці; захист дітей та підлітків; гарантія мінімального доходу для осіб похилого віку; соціальна та професійна інтеграція непрацездатних осіб» [13].

В контексті застосування зарубіжного досвіду в Україні слід звернути увагу на дослідження шведської моделі соціального партнерства, яка заснована на взаємодії та відповідному розподілі функцій держави, підприємців і профспілок. Причому, держава тут виступає інструментом, за допомогою якого не тільки забезпечується стабільність економічної системи, а й її розвиток та вдосконалення, в основі якого – ринкове господарство та приватне підприємництво. Служба

посередництва в цій країні була створена ще у 1906 році, а у 1928 р. – прийняте законодавство про колективні угоди та про Трудовий суд [14]. Спори (конфлікти) інтересів у більшості випадків стосуються сфери розбіжностей з питань заробітної плати та умов праці. Під час їх вирішення забороняються промислові акції протесту, а їх врегулювання відбувається через переговори між соціальними партнерами, через арбітраж та Трудовий суд.

Для забезпечення проведення ефективних процедур посередництва у Швеції існує інститут посередників, з яких [14]: 5 діють на регіональному рівні і здійснюють посередництво в місцевих спорах, вони призначаються на 1 рік і здебільшого є судьями місцевих судів; 40 діють на загальнонаціональному рівні, призначаються для посередництва при проведенні переговорів, є колишніми державними службовцями вищого рівня, міністрами.

Для забезпечення стабільності трудових відносин у Швеції шляхом проведення колективних переговорів укладаються юридично обов'язкові угоди на термін від 18 до 24 місяців, в яких закріплюється принцип відшкодування шкоди в разі їх порушення. Шведська держава безпосередньо не бере участь в соціальному діалозі, лише законодавчо визначає підґрунтя для його функціонування.

Шведські колективні угоди мають чітко визначену сферу регулювання, залежно від рівня їх проведення. Так, на національному міжгалузевому рівні за допомогою угод визначаються питання, пов'язані із пенсіями, страхуванням, гарантіями зайнятості найманих працівників. На галузевому рівні – розмір заробітної плати, умови праці. На рівні конкретного підприємства сторони домовляються про виконання умов галузевої угоди та можуть передбачати додаткові положення, з врахуванням можливостей та специфіки виробництва та організації праці. Дослідники відмічають, що «успішне функціонування шведської моделі завдячує тривалій історії консервативних традицій та демократії, а також таким національним рисам характеру шведів, як раціоналізм, замкненість, здатність до пошуку консенсусу та уникнення конфліктів» [15, с. 73].

Експерти у сфері соціального партнерства та соціального діалогу визначають такі переваги шведської моделі [14]: здійснення демократичного управління системою врегулювання трудових конфліктів; спільна відповідальність сторін за соціальну стабільність в державі; створення сприятливих умов для ведення бізнесу та праці; формування спільних поглядів на необхідність технічних змін та підвищення продуктивності праці.

Характерні риси сучасної системи соціального партнерства Німеччини – це збалансованість інтересів роботодавців та найманих працівників. За висновками фахівців МОП, вона оцінюється як найпрогресивніша у світовій практиці. Особливостями цієї системи є:

жорсткі норми трудового законодавства, орієнтовані на збереження робочих місць; відносно високий рівень соціальних стандартів, що діють на національному, галузевому (регіонально-галузевому) рівнях; широке застосування різноманітних форм розвитку виробничої демократії; широке використання норм галузевих (регіонально-галузевих) тарифних угод.

Сьогодні в Німеччині «тарифними угодами регламентуються умови праці та її оплати майже 90% працівників, зайнятих у виробничих галузях і невиробничій сфері. Щорічно укладається близько 8 тис. тарифних угод, частина яких змінює ті, що втратили чинність внаслідок закінчення строку дії» [16, с. 244].

Рішення про регулювання соціально-трудова відносин, які закріплюються тарифними угодами, приймаються на різних рівнях підприємств, округів, земель. Більшість тарифних угод в промисловості укладається на рівні земель і округів. Укладання тарифних угод на територіальному, а не національному рівні – це випробувана часом традиція, яка дає змогу повніше враховувати місцеві особливості, захищати рівень трудових гарантій, досягнутих у тому чи іншому регіоні [16, с. 245].

В Німеччині також поширена участь працівників в управлінні підприємствами через створення Ради підприємства – представницького органу найманих працівників, який обирається прямим і таємним голосуванням. До функцій ради підприємства належать повноваження вирішення питань різного характеру, зокрема: перевірка стану робочих місць; участь у роботі комісії з техніки безпеки; консультації з роботодавцем; встановлення причин аварій на виробництві; прийняття і зміна статуту підприємства; розроблення режимів робочого часу; формування політики заробітної плати та ін.

В європейських країнах успішно реалізується концепція «якості трудового життя», основними критеріями якої є справедлива і достатня винагорода за працю та її стимулювання; безпечність праці; можливість розвивати свої здібності та просування по службі; соціальна корисність праці; широке залучення працівників до управління виробництвом; раціоналізація режимів праці та відпочинку.

Отже, зарубіжний досвід свідчить, що в країнах світу соціальний діалог відбувається на різних рівнях. Системи соціального діалогу не мають ustalених форм і в залежності від тенденцій розвитку економіки та суспільства вони змінюються, удосконалюються, з'являються нові моделі з новими рисами та принципами.

Висновки. За результатами дослідження слід зробити висновок про нездатність сучасної системи соціального партнерства в Україні задовольнити вимоги суспільства щодо вирішення важливих економічних і соціальних питань. Одним із шляхів вирішення наявних проблем є застосування зарубіжного досвіду у цій сфері.

Список використаних джерел:

1. Романова Н. Ф., Мельник І. П. Соціальне партнерство: навчально-методичний посібник. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. 238 с.
2. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
3. Програма гідної праці 2020-2024: Україна. URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>.
4. Офіційний сайт Національної служби посередництва і примирення. URL: <https://www.nsp.gov.ua>.

5. Кодекс законів про працю України від 24.11.2021 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
7. Трудова міграція: чи збільшає українських заробітчан у 2022 році. URL: <https://eba.com.ua/trudova-migratsiya-chy-pobilshaye-ukrayinskykh-zarobitchan-u-2022-rotsi>.
8. Середня зарплата в Україні та інших країнах світу. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/05/29/infografika/suspilstvo/serednya-zarplata-ukrayini-ta-inshykh-krayinakh-svitu>.
9. В Україні жінки заробляють на 25% менше чоловіків. URL: <https://comments.ua/ua/news/society/human-rights/647801>.
10. Костиuchenko T. Гендерованість ринку праці. Порівняння кейсів України і Литви. URL: <http://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2019/12>.
11. Мощна І. В. Проблеми розвитку соціального партнерства в Україні та шляхи їх вирішення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Випуск 25, частина 1. С. 166–169.
12. Петроє О. М. Соціальний діалог як інститут державного управління: навч.-метод. матеріали. Київ : НАДУ, 2013. 84 с.
13. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників. Міжнародний документ від 9.12.1989 р. № 994_044. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044.
14. Бабич Т. Л., Євченко О. О. Перспективи шведсько-української співпраці щодо реалізації проекту з вирішення трудових спорів. URL: <https://nspp.gov.ua/zagalnij-rozdil/perspektivi-shvedsko-ukrajinskoji-spivpratsi>.
15. Ляшенко Т. Система соціального партнерства в Україні на сучасному етапі. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України*. 2017. Вип. 3. С. 70–86.
16. Васиута В. Б., Галайда Т. О., Ігуш Т. С. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудова відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Випуск 21. С. 240–245.

References:

1. Romanova N. F., Melnyk I. P. (2017) *Sotsialne partnerstvo: navchalno-metodychnyi posibnyk* [Social partnership: educational and methodical manual]. Kyiv: NPU imeni M. P. Drahomanova, 238 p. [in Ukrainian].
2. Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 23.12.2010 r. № 2862-VI [On social dialogue in Ukraine: Law of Ukraine from 23.12.2010 No 2862-VI]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> [in Ukrainian].
3. Prohrama hidnoi pratsi 2020-2024: Ukraina [Decent Work Agenda 2020-2024: Ukraine]. Available at: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public> [in Ukrainian].
4. Ofitsiyni sait Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia [Official site of the National Mediation and Conciliation Service]. Available at: <https://www.nspp.gov.ua> [in Ukrainian].
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 24.11.2021 r. № 322-VIII [Code of Labor Laws of Ukraine from 24.11.2021 No 322-VIII]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukrainian].
6. Ofitsiyni sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy [Official site of the State Statistics Service of Ukraine]. Available at: www.ukrstat.gov.ua [in Ukrainian].
7. Trudova mihratsiia: chy pobilshaie ukrainskykh zarobitchan u 2022 rotsi [Labor migration: whether it will increase the number of Ukrainian workers in 2022]. Available at: <https://eba.com.ua/trudova-migratsiya-chy-pobilshaye-ukrayinskykh-zarobitchan-u-2022-rotsi> [in Ukrainian].
8. Serednia zarplata v Ukraini ta inshykh krayinakh svitu [Average salary in Ukraine and other countries]. Available at: <https://www.slovoidilo.ua/2020/05/29/infografika/suspilstvo/serednya-zarplata-ukrayini-ta-inshykh-krayinakh-svitu> [in Ukrainian].
9. V Ukraini zhinky zarobliaut na 25% menshe cholovikiv [In Ukraine, women earn 25% less than men]. Available at: <https://comments.ua/ua/news/society/human-rights/647801> [in Ukrainian].
10. Kostiuchenko T. (2019). Henderovanist rynku pratsi. Porivniannia keisiv Ukrainy i Lytvy [Labor market gender. Comparison of cases of Ukraine and Lithuania]. Available at: <http://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2019/12> [in Ukrainian].
11. Motsna I. V. (2019) Problemy rozvytku sotsialnoho partnerstva v Ukraini ta shliakhy yikh vyrishennia [Problems of social partnership development in Ukraine and ways to solve them] *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*, no. 25, pp. 166–169 [in Ukrainian].
12. Petroie O. M. (2013) *Sotsialnyi dialoh yak instytut derzhavnogo upravlinnia: navch.-metod. materialy* [Social dialogue as an institution of public administration: teaching materials]. Kyiv: NADU, 84p. [in Ukrainian].
13. Khartiia Spivtovarystva pro osnovni sotsialni prava pratsivnykiv. Mizhnarodnyi dokument vid 9.12.1989 r. № 994_044 [Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers. International document from 9.12.1989 No 994_044]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044.
14. Babych T. L., Yevchenko O. O. Perspektyvy shvedsko-ukraïnskoï spivpratsi shchodo realizatsii proektu z vyrishennia tudovykh sporiv [Prospects for Swedish-Ukrainian cooperation in the implementation of a project to resolve foreign disputes]. Available at: <https://nspp.gov.ua/zagalnij-rozdil/perspektivi-shvedsko-ukrajinskoji-spivpratsi>.
15. Liashenko T. (2017). Systema sotsialnoho partnerstva v Ukraini na suchasnomu etapi [The system of social partnership in Ukraine at the present stage]. *Naukovi zapysky Instytutu politychnykh i etnonatsionalnykh doslidzhen im. I. F. Kurasa NAN Ukrainy*, no. 3, pp. 70–86 [in Ukrainian].
16. Vasiuta V. B., Halaida T. O., Ihush T. S. (2018). Zarubizhnyi dosvid rehuliuвання sotsialno-tudovykh vidnosyn [Foreign experience in regulating social and labor relations]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, no. 21, pp. 240–245 [in Ukrainian].