УДК 331.104

Васюта В.Б.
PhD of Philosophy, кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки підприємства та управління персоналом
Полтавського національного технічного університету
імені Юрія Кондратюка

Галайда Т.О.
старший викладач кафедри
економіки підприємства та управління персоналом
Полтавського національного технічного університету
імені Юрія Кондратюка

Ігуш Т.С.
начальник інвестиційного відділу
ПОКВПТГ «Полтаватеплоенерго»

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

FOREIGN EXPERIENCE OF REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

АНОТАЦІЯ

У статті досліджено зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин. Розглянуто моделі соціально-трудових відносин в різних країнах світу. Здійснено їх зіставлення на основі сукупності ознак та характеристик. Проаналізовано останні дослідження та публікації науковців, присвячені питанню регулювання соціально-трудових відносин. Намічено перспективний напрям вдосконалення механізму регулювання соціально-трудових відносин на підприємствах України.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, регулювання соціально-трудових відносин, соціальне партнерство, модель соціально-трудових відносин, трудовий конфлікт, колективний договір, соціальна політика, трипартизм.

АННОТАЦИЯ

В статье исследован зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений. Рассмотрены модели социально-трудовых отношений в разных странах мира. Осуществлено их сопоставление на основе совокупности признаков и характеристик. Проанализированы последние исследования и публикации ученых, посвященные вопросу регулирования социально-трудовых отношений. Намечено перспективное направление совершенствования механизма регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях Украины.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, регулирование социально-трудовых отношений, социальное партнерство, модель социально-трудовых отношений, трудовой конфликт, коллективный договор, социальная политика, трипартизм.

ANNOTATION

The article studies foreign experience in regulating social and labor relations. The models of social and labor relations in different countries of the world are considered. They are compared on the basis of a set of characteristics and characteristics. The latest research and publications of scientists devoted to the regulation of social and labor relations are analyzed. The prospective direction of perfection of the mechanism of regulation of social and labor relations at the enterprises of Ukraine is outlined.

Keywords: social and labor relations, regulation of social and labor relations, social partnership, model of social and labor relations, labor conflict, collective agreement, social policy, threepartism.

Постановка проблеми. Соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, основою усього комплексу суспільних відносин, оскільки від їх характеру та досконалості безпосередньо залежать якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці та інші фактори зростання ефективності економіки та життєвого рівня суспільства [1]. Проблема створення нової концепції соціально-трудових відносин для України має об'єктивні та суб'єктивні причини, які в реальному житті тісно переплетені. Об'єктивну базу для розробки положень про соціальне партнерство і тристороннє співробітництво складають трансформація нашого суспільно-економічного життя на ринкових засадах, поява нових суб'єктів соціально-трудових відносин, а також негативні наслідки тривалої економічної кризи. Суб'єктивні причини поширення цієї концепції такі: прагнення соціальної злагоди в суспільстві, європейський вибір нашої країни, міжнародні стандарти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Соціально-трудові відносини широко висвітлювалися у працях відомих зарубіжних вчених-економістів, а саме в роботах Ф. Бергера, Л. Гітмана, Л. Портера, Л. Владімірової, І. Кисельова, А. Кібанова, та українських вчених, а саме в дослідженнях Д. Богині, В. Геєця, О. Грішнової, С. Корецької, А. Колота, Е. Лібанової, Н. Лук'янченко, Е. Малиновської, А. Мерзляк, Ю. Саєнко, О. Новікової [2]. Вивченню міжнародних аспектів проблеми формування та розвитку соціально-трудових відносин присвячені наукові праці багатьох вчених, зокрема роботи Н. Волгіна, В. Іноземцева, М. Каргалової, Л. Мазіна, Д. Некіпєлова, Т. Семигіної [3].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Погіршення соціально-економічної ситуації в Україні, що характеризується падінням рівня реальних доходів та загальним зниженням рівня життя населення, є одним з наслідків фінансово-економічної кризи. За таких умов загострюються відносини між соціальними партнерами щодо

питань зайнятості, рівня оплати праці та умов її виплати, погіршуються стосунки між роботодавцем та найманим працівником, змінюється ставлення один до одного. Така взаємодія сторін соціально-трудових відносин потребує чіткого аналізу задля визначення основних шляхів вирішення соціально-трудових конфліктів та перспектив подальшого розвитку відносин у сфері докладання праці, тому виникає необхідність дослідити закордонний досвід вирішення проблем у соціально-трудових відносинах [4].

Мета статті полягає у вивченні зарубіжного досвіду регулювання соціально-трудових відносин для його подальшої адаптації в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Наявна модель соціально-трудових відносин в Україні, яку називають соціальним партнерством, має багато недоліків, серед яких слід назвати недосконалість законодавчої, нормативно-правової бази; низьку мотивацію обох сторін соціально-трудових відносин до участі в соціальному діалозі; формальний характер договорів і угод на різних рівнях економіки; невизначеність ролі держави в інституті соціального партнерства. Постає питання застосування оптимальної моделі соціально-трудових відносин у практиці українських підприємств, яка б задовольнила обидві сторони цих відносин [4].

Розглянемо відомі моделі соціально-трудових відносин та їх основні риси, що представлено на рис. 1.

За рівнем регулювання соціально-трудових відносин розрізняють такі групи моделей [4]:

1) моделі з домінуючим міжгалузевим рівнем, в яких найбільш значущим є загальнонаціональний рівень переговорів і угод (застосовуються у Бельгії, Ірландії, Фінляндії, Словенії, тобто в невеликих державах з відносно простою галузевою структурою);

2) моделі з домінуючим рівнем компаній, в яких центр партнерства знаходиться на підприємствах, але за наявності певного регулятивного впливу галузевих та загальнонаціональних угод (застосовуються у Чехії, Естонії, Угорщині, Латвії, Польщі, на Мальті);

3) моделі з домінуючим галузевим рівнем, в яких основну роль відіграють галузеві тарифні угоди, які значною мірою поширюються на всі підприємства галузі або на більшу їх частину (використовуються в Австрії, Німеччині, Греції, Італії, Голландії, Португалії, Іспанії, Словаччині, Швеції, тобто у розвинених державах зі складною галузевою структурою) [4].

Сучасні світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин насамперед обумовлені глобалізацією національних економік та зближенням трудових норм, прав і гарантій у різних країнах [5].

До найбільш характерних тенденцій розвитку соціально-трудових відносин у розвинених країнах світу, які домінують в глобалізаційному середовищі, доцільно віднести:

– формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці у сфері виробництва продукції, особливо науково-технічного продукту;

– запровадження цілісної системи державних соціальних гарантій найманих працівників;

– підвищення ролі менеджменту персоналу;

– формування нової філософії менеджменту, коли соціальні функції підприємства все

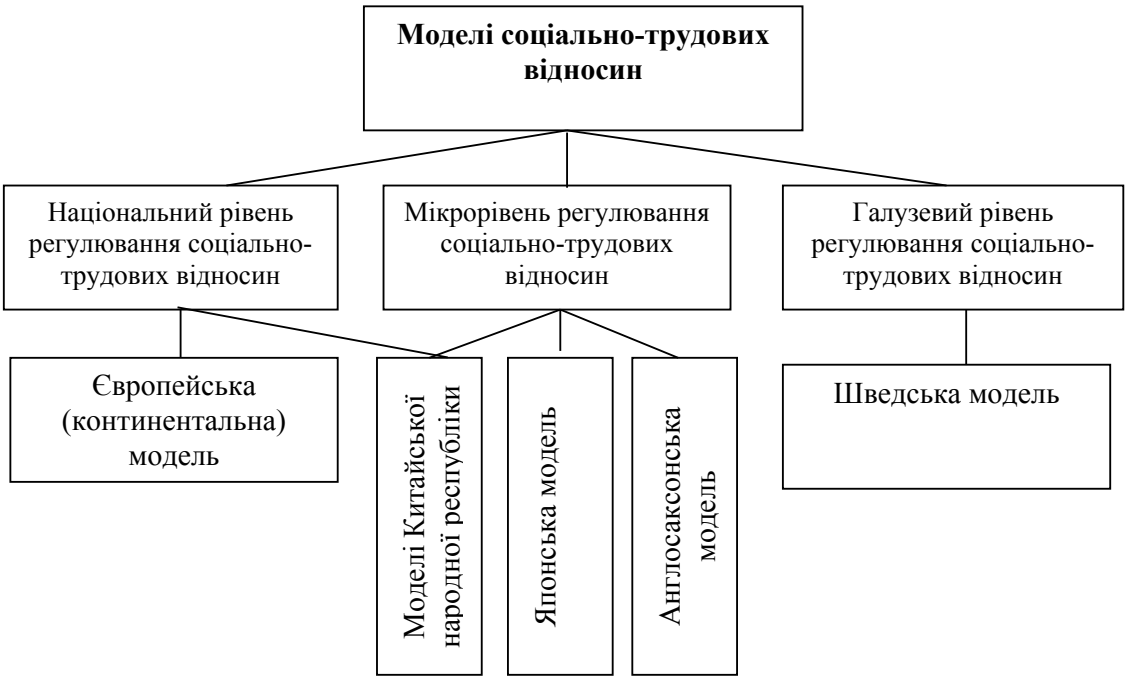

Рис. 1. Основні моделі соціально-трудових відносин

Джерело: складено з використанням інформації [4]

більше визначають та підкреслюють функції економічні;

– зміну силової конфронтації у соціально-трудових відносинах на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів;

– розширення участі найманих працівників в управлінні;

– відмову від тейлорівсько-фордівської системи організації праці та авторитарного стилю управління;

– розвиток систем участі працівників у прибутках підприємств та їхній власності;

– розширення «прозорості» у відносинах між працівниками та роботодавцями;

– поступове підвищення реальних доходів працюючих, «соціалізацію» відносин між працею та капіталом.

Реальною відповіддю на нові світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин стало формування сучасних моделей їхнього регулювання. Так, до останніх відносяться європейська (континентальна), англосаксонська, китайська, японська та шведська моделі (рис. 2).

Європейська (континентальна) модель характеризується високим рівнем правової захищеності, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, поширеністю тарифного регулювання з незначною диференціацією заробітної плати.

Означена модель дістала високу оцінку спеціалістів Міжнародної організації праці, хоча має певні недоліки, такі як зростання безробіття, ускладнення доступу на ринок праці молоді та інших мало захищених громадян, послаблення стимулюючої ролі заробітної плати, зниження темпів соціально-економічного зростання [4; 5].

Англосаксонська модель регулювання соціально-трудових відносин визначається нижчим рівнем соціальних гарантій, більш широкими правами роботодавців у наймі та звільненні працівників, високою диференціацією заробітної плати, укладенням колективно-договірних угод на рівні фірми, а не галузі чи регіону. Водно-

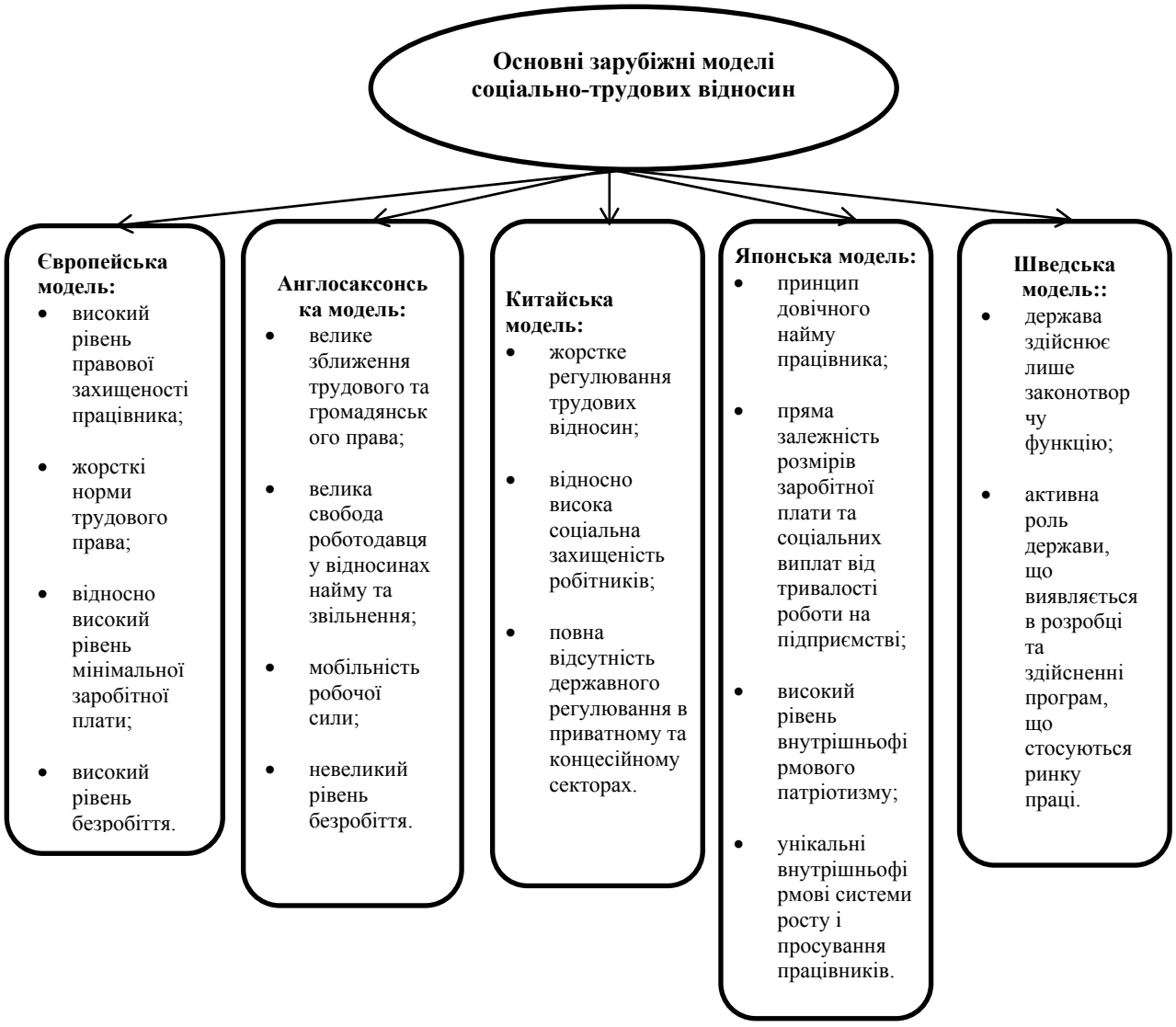

Рис. 2. Характеристика основних зарубіжних моделей соціально-трудових відносин

Джерело: складено з використанням інформації [4]

час перевагами цієї моделі є більш високі темпи зростання, активність у створенні нових робочих місць, зниження рівня безробіття. Практика свідчить про те, що найбільш успішним втіленням цієї моделі є США. Недоліками цієї моделі є поляризація суспільства та збільшення бідності у суспільстві [5].

Китайська модель ґрунтується на централізованому регулюванні зайнятості на державних підприємствах і значній свободі цього процесу в приватному і концесійному секторах. Завдяки такому підходу в Китаї, незважаючи на величезну кількість трудових ресурсів, підтримується невисокий рівень безробіття. Зокрема, одним із напрямів його регулювання є практика створення додаткових робочих місць для надлишкової робочої сили на тому самому підприємстві, що, звичайно, стримує масштабні вивільнення за тих чи інших змін.

Японській моделі соціально-трудових відносин властива низка національних рис, таких як поширення принципу довічного найму працівника, пряма залежність розмірів заробітної плати і соціальних виплат від тривалості роботи на фірмі, високий рівень розвитку внутрішньофірмового патріотизму та пов'язаних з ним методів мотивації праці, унікальні внутрішньофірмові системи росту і просування працівників [4].

У Китайській Народній Республіці соціально-трудові відносини представлені двома моделями. У державному секторі це жорстке державне регулювання соціально-трудових відносин, а в приватному – повна відсутність державного регулювання цих відносин [4].

В умовах створення в Україні системи господарювання, заснованої на ринкових відносинах, надзвичайно велике значення мають узагальнення і творче використання набутого за десятиріччя розвинутими країнами досвіду соціального партнерства [5].

Більшість країн з розвиненою економікою поступово створила добру систему регулювання соціально-трудових відносин і використання трудових ресурсів, хоча суб'єкти, форми і методи регулювання нерідко суттєво різняться.

Залежно від специфічних умов тієї чи іншої країни практикуються проведення переговорів та укладання тристоронніх (уряд, підприємці, профспілки) або двосторонніх (підприємці і профспілки) угод чи колективних договорів.

Залежно від рівня проведення переговорів і повноважень сторін виділяють загальнонаціональні, галузеві (галузево-регіональні) угоди та колективні договори на рівні підприємств.

Загальнонаціональні угоди регулюють рівень мінімальної заробітної плати, гарантії щодо умов праці і відпочинку, визначають порядок індексації заробітної плати, містять зобов'язання сторін щодо питань зайнятості населення тощо.

Галузеві угоди з огляду на конкретні умови виробництва регламентують галузевий рівень мінімальної заробітної плати, галузеві принципи побудови тарифної системи, тривалість робочого часу і відпочинку, гарантії зайнятості, безпеки праці тощо [5].

Важлива роль в регулюванні трудових відносин в розвинутих країнах Заходу належить колективним переговорам і договорам, які укладаються на рівні підприємств. Тут особливо виразно виявляється захисна функція профспілок.

Пильної уваги заслуговує досвід організації соціального партнерства у ФРН, що належить двом впливовим соціальним силам, а саме професійним спілкам та спілкам підприємців. Принцип тарифної автономії, закріплений в Конституції ФРН, надає підприємцям і найманим працівникам право на вільні переговори з проблем праці без втручання держави.

Вищим органом німецьких роботодавців є федеральне об'єднання їхніх спілок, до якого належить майже 80 відсотків усіх роботодавців. У структурі федерального об'єднання налічується близько 800 дрібних утворень підприємців, організованих у 46 галузевих та 11 територіальних (земельних) міжгалузевих спілок. Поряд з федеральним об'єднанням спілок існують також окремі самостійні спілки, що охоплюють решту підприємців (20 відсотків).

Головним своїм завданням федеральне об'єднання спілок підприємців вважає визначення політики в галузі тарифних питань, зайнятості, соціального страхування, підготовки кадрів та деяких аспектів соціального забезпечення. Однак федеральне об'єднання не наділене правами юридичної особи щодо укладання тарифних угод. Такі права закріплені лише за галузевими, територіальними та іншими окремими спілками підприємців [5].

Партнером підприємців під час укладання тарифних угод виступають профспілки, організовані за галузевим принципом. Таке колективне представництво осіб найманої праці закріплене конституційно.

Згідно з чинним у ФРН порядком тарифна угода складається з правової і нормативної частин. Перша визначає права і обов'язки сторін тарифної угоди, друга – норми, що регламентують зміст трудових угод. Тарифні угоди виконують у ФРН такі функції:

– захисна (вони покликані уберегти найманих працівників від використання підприємцем переваг свого економічного положення під час визначення умов найму, тобто сприяють вирівнюванню шансів роботодавців і найманих працівників);

– організаційна (вони сприяють типізації трудових відносин, забезпечують на практиці реалізацію принципу тарифної автономії);

– примиренська (тарифні угоди протягом їхньої чинності не допускають боротьби за поліпшення умов праці та її оплати, висунення нових вимог щодо трудових норм).

Сьогодні у ФРН тарифними угодами регламентуються умови праці та її оплати майже

90 відсотків 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. Всього ж нині є чинними близько 32 тис. таких угод.

Рішення про регулювання соціально-трудових відносин, які закріплюються тарифними угодами, приймаються на різних рівнях підприємств, округів, земель. Більшість тарифних угод в промисловості укладається на рівні земель і округів. Тарифні угоди на рівні підприємств становлять лише чверть загальної кількості чинних колективних договорів. 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 [5].

По-своєму цікавим є досвід регулювання соціально-трудових відносин у Франції. Для цієї країни характерна суттєва роль держави в регулюванні трудових відносин.

Центральною ланкою регламентації соціально-трудових відносин слугує Кодекс про працю і колективні договори між профспілками, міністерствами, підприємствами і конкретними працівниками.

Кодексом про працю, який приймає парламент, встановлюються основні соціальні гарантії трудящих, а саме мінімальний рівень заробітної плати, умови призначення допомоги по безробіттю, розмір пенсії та необхідний трудовий стаж для її одержання, тривалість оплачуваної відпустки, принципи найму на роботу, деякі інші питання соціального характеру.

Важлива роль у регулюванні трудових відносин відводиться угодам галузевих профспілок з міністерствами (національні договори), якими встановлюються єдині для галузей тарифні системи з досить широким діапазоном оплати в межах кожного розряду, а також інші галузеві соціальні гарантії.

Ринкове господарство у Швеції відрізняється добре налагодженим підприємництвом, високим рівнем членства трудящих в профспілках, співробітництвом підприємців і профспілок та високою організованістю трудових відносин. Основними суб'єктами системи соціального партнерства є організації підприємців і профспілки [5].

До найбільших організацій підприємців належить Об'єднання підприємців Швеції (САФ), яке включає майже 43 тис. компаній, організованих у 35 підприємницьких асоціацій, а також Організація підприємців банківських інститутів і Об'єднання газетних підприємців.

Головне завдання САФ полягає в участі в переговорах про колективні договори, а також наданні послуг і консультацій з таких питань, як організація праці, участь трудящих в управлінні, статистика заробітної плати, охорона праці.

На загальнонаціональному рівні з 1898 року діє центральне об'єднання профспілок Швеції (ЦОПШ). Це конфедерація 23-х профспілок, які об'єднують майже 90 відсотків усіх робітників країни.

У Швеції прийнято вважати, що організації підприємців і профспілковий рух настільки сильні, що самі можуть досягти угод у галузі праці без втручання уряду. Незважаючи на це, підприємці і профспілки все частіше звертаються за консультаціями до уряду під час проведення колективних переговорів.

До середини 80-х років система централізованих переговорів у Швеції зазнала нарікань з боку ділових кіл, на думку яких, централізація не дає змогу пристосувати колективні договори до умов, особливостей і завдань галузей і компаній. Отже, з початку 90-х років типовими колективними договорами у Швеції стали угоди на галузевому рівні між організаціями профспілок і підприємців, а також на рівні компаній. Коли переговори заходять в глухий кут, уряд може призначити посередницьку комісію [5].

У Швеції діє виважена система запобігання трудовим конфліктам. За умови невдалих попередніх переговорів страйк може бути оголошений офіційно не раніше ніж за тиждень після попередження. Якщо трудова угода вже діє, то не можна провадити страйк через конфлікти, які підпадають під чинний договір. Для вирішення конфліктів, що виникають у рамках чинних колективних договорів, у Швеції ще 1928 року створено спеціальний Трудовий суд. Із семи членів суду по два призначаються організаціями підприємців та трудящих, а три – урядом.

У Японії на національному рівні щорічно укладається угода з основних питань соціальної політики. Розробку погодженої політики соціально-трудових відносин здійснюють спеціальна асоціація підприємців і національний профцентр. Названими партнерами щорічно розробляються рекомендації стосовно оптимального зростання заробітної плати з огляду на збільшення обсягів виробництва. Вони (рекомендації) обговорюються окремо підприємцями і профспілками в усіх регіонах, отже, приймаються за основу під час укладання колективних договорів на рівні підприємств. Фактичне відхилення від цих рекомендацій не перевищує, як правило, одного процента. Слід підкреслити, що в багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою колективні договори визнаються невід'ємними елементами трудового законодавства і реєструються в державних установах, що є підтвердженням їхньої юридичної сили. Колективні договори мають чинність, як правило, від одного до трьох років [5].

Для української моделі соціально-трудових відносин характерною є друга група, де основним засобом регулювання взаємовідносин між працівником і роботодавцем є колективний договір, норми якого ґрунтуються на нормах

законодавства України про працю, генеральних, регіональних та галузевих угод [4].

Міжнародна організація праці у своїх документах дотримується позиції, що єдиної моделі соціального партнерства, яка була б придатна для всіх країн, не існує. В найзагальнішому вигляді сформовані моделі соціального партнерства можна розділити на такі: «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.

Українську модель соціального партнерства характеризують риси класичного трипартизму, тобто регулювання трудових і пов'язаних з ними економічних і політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці найманих працівників, роботодавців і держави. Враховуючи схильність нашої країни до патерналістських відносин, можемо прогнозувати й подальшу вагому участь держави як дієвого соціального партнера [4].

Висновки. Отже, основою для формування української моделі соціально-трудових відносин стали засади швецької моделі. Подальший розвиток соціально-трудових відносин в Україні базується на принципах соціального партнерства. Нині модель соціального партнерства вважається найбільш ефективною у сфері регулювання соціально-трудових відносин, оскільки максимально враховує інтереси як найманих працівників, так і роботодавців [4]. Авторами намічено перспективний напрям вдосконалення механізму регулювання соціально-трудових відносин на підприємствах України.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. 5-те вид. оновлене. Київ: Знання, 2011. 390 с.
2. Жадан О. Моделі державного регулювання соціально-трудових відносин: загальна характеристика та порівняльний аналіз. URL: http://nuczu.edu.ua/sciencearchive/PublicAdministration/vol1/64-70.pdf.
3. Назаров Н. Методичний підхід до визначення ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві. URL: file:///C:/Users/VVV/Downloads/stvttp_2014_2_54.pdf.
4. Крулько Є. Моделі соціально-трудових відносин між працівниками і роботодавцями. URL: https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.2/155.pdf.
5. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин у сфері зайнятості. URL: http://studentam.net.ua/content/view/4755/132.