

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

©2023 ДУЧЕНКО М. М., ЖУК А. В.

УДК 331.1

JEL: J28; J51; J53; J88; K31

Дученко М. М., Жук А. В. Теоретичні аспекти соціального партнерства у сфері соціально-трудо­вих відносин

Мета статті полягає в дослідженні теоретичних аспектів соціального партнерства як елементу сфери соціально-трудо­вих відносин. Аналізуючи праці українських і зарубіжних науковців, установлено, що соціальне партнерство є дієвим інструментом генерації нових форм взаємодії бізнесу, суспільства та держави. Це особливий вид суспільних відносин, що приводить до балансу в реалізації інтересів соціальних груп суспільства, який реалізується головним чином у сфері соціально-трудо­вих відносин. Виділено та охарактеризовано основні етапи створення ефективно функціонуючого соціального партнерства. У результаті проведеного дослідження виявлено, що соціальне партнерство в Україні ще не є розвиненим і перебуває на стадії становлення. Найбільш реалізованим соціальним партнерством у сфері соціально-трудо­вих відносин України є партнерство працівники – роботодавці, де інтереси роботодавців представляє Федерація роботодавців України, інтереси працівників – Федерація профспілок. Уряд, державні органи та органи місцевого самоврядування також можуть бути залучені як третя зацікавлена сторона. Взаємодія в даному соціальному партнерстві ведеться шляхом соціального діалогу через переговори й укладання відповідних договорів. Зазначено, що ефективний соціальний діалог буде успішним лише тоді, коли його переваги будуть чітко визначені та зрозумілі всім залученим сторонам. З цієї метою виділено та систематизовано основні переваги залучення до соціального партнерства для кожного із суб'єктів-учасників (працівники, роботодавці, держава). Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні досвіду розвинених країн і, на цій основі, розробці дієвого механізму впровадження соціального партнерства для різних категорій учасників в Україні, а також у визначенні його економічної ефективності.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальний діалог, соціально-трудо­ві відносини.

Табл.: 2. **Бібл.:** 9.

Дученко Марина Михайлівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економічної кібернетики, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (просп. Перемоги, 37, Київ, 03056, Україна)

E-mail: marinaduchenko@gmail.com

Жук Анастасія Вікторівна – студентка, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (просп. Перемоги, 37, Київ, 03056, Україна)

E-mail: zhuknastia31@gmail.com

UDC 331.1

JEL: J28; J51; J53; J88; K31

Duchenko M. M., Zhuk A. V. The Theoretical Aspects of Social Partnership in the Sphere of Social and Labor Relations

The article is aimed at studying the theoretical aspects of social partnership as an element of the sphere of social and labor relations. Analyzing the works of Ukrainian and foreign scholars, it was found that social partnership is an effective instrument for generating new forms of interaction between business, society and the State. This is a special type of social relations that leads to a balance in the realization of the interests of social groups of society, which is realized mainly in the field of social and labor relations. The main stages of creating an effectively functioning social partnership are allocated and characterized. As a result of the carried out study, it is revealed that social partnership in Ukraine is not yet developed, i. e., it stalls at the stage of establishing. The most realized social partnership in the sphere of social and labor relations of Ukraine is the partnership of employees – employers, where the interests of employers are represented by the Federation of Employers of Ukraine, the interests of employees – by the Federation of Trade Unions. The government, public authorities and local self-government bodies may also be involved as a third party of interest. Interaction in this social partnership is conducted through social dialogue by means of negotiations and the conclusion of relevant agreements. It is noted that an effective social dialogue will be successful only when its benefits are clearly defined and well understood by all parties involved. For this purpose, the main advantages of involvement in social partnership for each of the participating subjects (employees, employers, the State) are identified and systematized. Prospects for further research are to study the experience of developed countries and, on this basis, to develop an effective mechanism for introducing social partnership for different categories of participants in Ukraine, as well as to determine its economic efficiency.

Keywords: social partnership, social dialogue, social and labor relations.

Tabl.: 2. **Bibl.:** 9.

Duchenko Maryna M. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economic Cybernetics, National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute» (37 Peremohy Ave., Kyiv, 03056, Ukraine)

E-mail: marinaduchenko@gmail.com

Zhuk Anastasiia V. – Student, National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute» (37 Peremohy Ave., Kyiv, 03056, Ukraine)

E-mail: zhuknastia31@gmail.com

Трансформаційний процес, який відбувається в Україні, спрямований на перетворення її на високорозвинену європейську державу. Тому важливими завданнями українського суспільства є

забезпечення сталого економічного зростання, досягнення європейських стандартів життя.

Важливою передумовою переходу до соціально орієнтованої економіки є *соціальне партнерство*,

у якому суспільство розглядається як головний чинник соціального прогресу та економічного розвитку. Соціальне партнерство є інструментом генерації нових форм взаємодії бізнесу, суспільства та держави. Головна сфера реалізації соціального партнерства – сфера соціально-трудових відносин, яка є невід’ємною частиною регулювання національного ринку праці на соціальних засадах [1].

В Україні уже створено інституційну основу системи соціального партнерства, яка включає в себе правила її функціонування, процедури підписання угод і договорів, узгоджене вирішення соціально-трудових питань, реалізацію державної політики у сфері праці та тристоронні органи соціального захисту. Однак у цілому соціальне партнерство в Україні ще не є розвиненим і перебуває на стадії становлення.

Вчення про соціальне партнерство знайшло відображення в роботах Дж. Мілля, Л. Тернера, А. Зінченка, І. Серьогіної, О. Шапоренко, Г. Сарванської та інших науковців. Проте теоретико-методичні основи його формування потребують подальшого вивчення.

Мета статті – дослідження теоретичних аспектів соціального партнерства як елемента сфери соціально-трудових відносин.

У XIX столітті термін «партнерство» вперше вжив у сфері суспільних відносин Дж. Мілля, який вважав, що поліпшити становище робітників можна лише шляхом зміни розподілу між ними засобів виробництва на їхню користь. Робітники також висунули позитивний план реформування буржуазного суспільства, одним із головних пунктів якого стало створення робітниками власних виробничих кооперативів, тобто поступове збільшення капіталу в руках робітників [2].

Соціальне партнерство як форма співпраці між підприємствами та працівниками практикується та інституціоналізується державою після Другої світової війни. За такого підходу, як зазначав Л. Тернер (*L. Turner*), працівники можуть брати участь у переговорах щодо своїх трудових інтересів та певних політичних питань через свої профспілки. На практиці соціальні партнерства сприяють більш справедливому працевлаштуванню. Соціальне партнерство також усуває нерівність у країнах, де воно є усталеним способом взаємодії, оскільки представляє інтереси ринку праці, включно з умовами праці, стандартами оплати, навчанням впродовж життя тощо [3].

У контексті соціального партнерства підприємництво ініціює, з одного боку, створення середнього класу, який виступає регулятором розвитку соціальних конфліктів (мікроекономічний рівень), а з іншого – формує соціально-економічну політику, яка віддає пріоритет соціальному захисту (макроекономічний рівень). Таке бачення розвитку захисту спрямоване на подолання бідності [2].

О. І. Шапоренко визначає соціальне партнерство як відносини між основними соціальними групами суспільства в здійсненні певного соціального порядку, побудованого на можливості та необхідності врахування і реалізації інтересів сторін на основі згоди та взаєморозуміння [4].

Соціальне партнерство сприяє створенню різноманітних громадських організацій та об’єднань, укладанню відповідних угод і договорів між ними та центральними і місцевими органами влади. Усе це формує підґрунтя для виникнення та функціонування механізмів громадянського суспільства, які дають можливість різним соціальним групам зі специфічними інтересами формувати стійкі соціальні спільноти та забезпечувати соціальну стабільність [5].

Отже, *соціальне партнерство* – це особливий вид суспільних відносин, за якого досягається певний баланс у реалізації головних інтересів найважливіших соціальних груп суспільства.

Інститут соціального партнерства складається із сукупності соціальних суб’єктів, до яких відносять: працівників, роботодавців, підприємства та організації, громадські об’єднання, навчальні заклади тощо та державу – в особі конкретних державних органів. Функцію соціального партнерства зазвичай виконують представницькі органи – профспілки, об’єднання роботодавців, органи державного управління та місцевого самоврядування. Діяльність кожного із суб’єктів партнерства має певні особливості, які впливають на виконання функції партнерства та їхню роль у цьому процесі.

У *табл. 1* наведено етапи створення ефективно функціонуючого соціального партнерства, яких варто дотримуватись.

В Україні найбільш реалізованим соціальним партнерством у сфері соціально-трудових відносин є партнерство працівники – роботодавці.

Інтереси роботодавців на національному рівні в соціально-трудових відносинах представляє найпотужніше об’єднання в масштабах всієї України – Федерація роботодавців України, до складу якої входять близько 470 регіональних і галузевих об’єднань роботодавців, які мають понад 10 мільйонів найманих працівників. Основною метою її діяльності є представництво та захист інтересів роботодавців.

Інтереси працівників представляє Федерація профспілок України – найбільше профспілкове об’єднання в Україні, яке налічує понад 10 млн членів профспілок. Метою її діяльності є вираження, представництво та захист інтересів і прав своїх членів, координація їх колективних дій та узгодження своєї діяльності з центральними та місцевими органами виконавчої влади, роботодавцями, їх організаціями та об’єднаннями, іншими об’єднаннями громадян [7]. Інструментом взаємодії в даному соціальному партнерстві є соціальний діалог, який здійснюється

Етапи створення соціального партнерства

Етап	Характеристика та зміст етапу
1	Визначення цілей і завдань соціального партнерства
2	Вибір суб'єктів – учасників партнерства за сферами їх інтересів
3	Визначення виду соціального партнерства (взаємодії) за цілями та сферами інтересів суб'єктів-учасників
4	Створення бази інформаційного та законодавчого забезпечення
5	Побудова моделі соціального партнерства з урахуванням інтересів усіх учасників
6	Формулювання ключових принципів, умов, механізмів взаємодії, технічних, юридичних та організаційних процедур
7	Створення (за потреби) спеціалізованих органів, призначення відповідальних осіб за реалізацію заходів у межах соціального партнерства
8	Наділення (за потреби) повноваженнями спеціальних державних органів з контролю за виконанням досягнутих домовленостей і арбітражу

Джерело: складено авторами на основі [5; 6].

шляхом конструктивних переговорів та укладанням договорів щодо співпраці між роботодавцями та найманими працівниками.

У деяких випадках уряд також може бути залучений як третя зацікавлена сторона. Представником держави в цьому процесі є Кабінет Міністрів України, який також є повноправним органом у системі соціально-трудових відносин.

Ефективний соціальний діалог буде успішним лише тоді, коли його переваги будуть чітко визначені та зрозумілі всім залученим сторонам. Розглянемо детальніше існуючі переваги соціального партнерства для працівників, роботодавців та держави (табл. 2).

ВИСНОВКИ

1. Соціальне партнерство є дієвим інструментом генерації нових форм взаємодії бізнесу, суспільства, держави та являє собою особливий вид суспільних відносин, що приводить до балансу в реалізації інтересів соціальних груп суспільства.

2. Учасниками соціального партнерства є сукупність соціальних суб'єктів (наймані працівники та їх роботодавці, підприємства, організації, громадські об'єднання, державні органи, органи місцевого самоврядування тощо).

3. Для створення ефективно функціонуючого соціального партнерства варто дотримуватись послідовності виділених етапів дій.

4. Ефективне соціальне партнерство буде успішним лише тоді, коли кожна залучена сторона буде чітко розуміти свої переваги. Отже, ці переваги мають бути визначені та визнані всіма учасниками.

5. В Україні найбільш реалізованим соціальним партнерством у сфері соціально-трудових відносин є партнерство працівники – роботодавці, де інтереси роботодавців представляє Федерація роботодавців

України, інтереси працівників – Федерація профспілок. Взаємодія в даному соціальному партнерстві ведеться шляхом соціального діалогу через переговори та відповідні договори. Уряд також може бути залучений як третя зацікавлена сторона. Представником держави в цьому процесі є Кабінет Міністрів України, який також є повноправним органом у системі соціально-трудових відносин.

Соціальне партнерство в Україні ще не є розвиненим і перебуває на стадії становлення. Тому для подальшого розвитку та вдосконалення соціального партнерства варто звернутися до досвіду розвинених країн світу, використовувати рекомендації Міжнародної організації праці.

У подальших дослідженнях варто дослідити питання механізмів впровадження соціального партнерства для окремих груп учасників, а також визначення його економічної ефективності. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

- Inshyn M., Kovalenko R., Denysyuk M., Tseligka E. Formation and establishment of the legal concepts of social dialogue and social partnership in the field of labor in Ukraine. *Cogent Arts & Humanities*. 2020. Vol. 7. Iss. 1. Art. 1846255. DOI: <https://doi.org/10.1080/23311983.2020.1846255>
- Савчук Л. М. Функції соціального партнерства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 14. С. 726–729. URL: <http://global-national.in.ua/archive/14-2016/217.pdf>
- Turner L. Social Partnership: An Organizing Concept for Industrial Relations Reform. *Workplace Topics*. 1994. Vol. 6. P. 83–97. URL: <https://core.ac.uk/reader/19957644>
- Шапоренко О. І. Соціальне партнерство у вирішенні соціально-трудових конфліктів. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. № 3. DOI: 10.32702/2307-2156-2019.3.3

Переваги соціального партнерства для працівників, роботодавців та держави

Назва переваги	Обґрунтування переваги
1	2
1. Переваги для працівників	
Усунення нерівності	За допомогою соціального діалогу можна досягти структурного поліпшення умов праці. Наприклад, шляхом подолання гендерного розриву в оплаті праці в компанії, секторі або країні в цілому або запровадження мінімальної заробітної плати в певних галузях. Угоди, досягнуті шляхом соціального діалогу, також є стійкими через їхню природу та легітимність
Зміцнення демократії	Двосторонній діалог (роботодавець – працівник, часто через профспілки) і тристоронній діалог (включно з урядом) є дуже ефективними способами надання працівникам права голосу у прийнятті рішень щодо умов праці. Через колективні переговори працівники можуть обирати своїх представників у профспілці, впливати на стандарти охорони праці та безпеки
Забезпечення легітимності та підзвітності державної політики	Результати тристороннього діалогу можуть вимагати внесення змін до існуючих законів або створення нових. Це корисно не лише зацікавленим працівникам, але й іншим підприємствам тієї ж галузі. Зокрема, це зробить страйки непотрібними в майбутньому, оскільки буде прийнято відповідне законодавство
Забезпечення захисту	Працівники мають право висловлювати свої проблеми, занепокоєння та вимоги, не боячись переслідувань чи дискримінації. Членство в профспілках та інших організаціях може захистити працівників від зловживань за умов дотримання права на свободу об'єднання
Рівноправне партнерство	Працівники, яких представляють профспілки, мають більше можливостей, оскільки до них ставляться не як до безправних учасників виробництва, а як до рівноправних партнерів у виробничому процесі. Працівники можуть визначати свої потреби та пріоритети, брати участь у прийнятті рішень разом із керівництвом. Це сприяє розширенню можливостей і підвищенню самооцінки працівників
2. Переваги для роботодавців	
Гармонізація відносин	Потенціал соціального діалогу для поліпшення умов праці був продемонстрований в країнах ОЕСР і в усьому світі. Це пов'язано з тим, що переваги працівників краще враховуються, а працівники краще розуміють можливі рішення. Поліпшення умов праці через соціальний діалог може сприяти підвищенню задоволеності та мотивації працівників. Підвищена мотивація зменшує кількість прогулів та плинність кадрів, приводить до підвищення продуктивності. Зменшення плинності кадрів приводить до появи більш досвідченої та продуктивної робочої сили, а зменшення абсентеїзму скорочує втрачений робочий час. Компанії потрібно менше платити хворим працівникам (якщо вони мають лікарняні), а операційна ефективність є вищою
Удосконалення політики компанії	Соціальний діалог також може підвищити продуктивність компанії шляхом удосконалення політики компанії. Поліпшується розробка політики, оскільки соціальний діалог дозволяє керівництву стати більш поінформованим. Наприклад, політика щодо операційної діяльності, управління людськими ресурсами, охороною здоров'я та безпекою, а також дизайном продукції. Соціальний діалог покращує імплементацію політики шляхом розбудови довіри всередині компанії. Як наслідок, працівники стають більш схильними до співпраці, а реформи стають більш ефективними. Таким чином, краща розробка та імплементація політики приводить до вищої продуктивності та більшої стійкості щодо потрясінь
Безконфліктність	Соціальний діалог дає працівникам можливість конструктивно вирішувати конфлікти. Це запобігає необхідності вдаватися до деструктивних дій, тобто відкритих чи прихованих конфліктів (страйки, локаути, крадіжки, саботаж і, в крайніх випадках, бездіяльність і відмова від співпраці)
3. Переваги для держави	
Демократизація формування економічної та соціальної політики	Соціальний діалог є інклюзивним і демократичним методом прийняття рішень. Тристоронній діалог і соціальний діалог можуть сприяти інклюзивному прийняттю рішень і демократії через переговори, обмін інформацією та консультації. Такі методи вирішення проблем є ефективними не тільки в розвинених країнах, але й в інших країнах, таких як Панама та Південна Африка

1	2
Підвищення легітимності та відповідальності	У демократичних суспільствах конфлікти часто виникають, коли держава діє в односторонньому порядку, без згоди організацій працівників та роботодавців. Залучаючи представників працівників і роботодавців та прислухаючись до них, уряди можуть продемонструвати свою готовність брати до уваги їхні потреби. Такі дії розширюють можливості працівників і роботодавців у політичному процесі. Цей процес підвищує ймовірність ефективного впровадження та участі (причетності) як з боку уряду, так і з боку інших соціальних суб'єктів
Зміцнення партнерства та співпраці	Соціальний діалог може виробити спільне розуміння проблем, сприяти обговоренню варіантів політики та їх наслідків, знайти необхідні компроміси
Запобігання конфліктам і напруженості та сприяння стабільності	Соціальний діалог може бути дуже ефективним засобом зменшення економічної та соціальної напруженості під час економічних криз і перехідних періодів, має потенціал для вирішення економічних і соціальних проблем, соціальних конфліктів, пошуку компромісів та сприяння стабільності. Але для того, щоб дійсно працювати у важкі часи, соціальний діалог має використовуватися і в часи процвітання

Джерело: складено авторами на основі [8; 9].

5. Спасів Н., Кулина Г., Лубкей Н. Соціальне партнерство як імператива соціально-економічного розвитку України. *Вісник економіки*. 2021. № 3. С. 8–19. DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2021.03.008>
6. Савранська Г. М. Розвиток національної моделі соціального партнерства у контексті забезпечення соціальної безпеки України. *Державне управління: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 140–150.
7. Олефіров С. Ю. Соціальне партнерство як механізм взаємодії громадянського суспільства та влади. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2013. № 9. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=631>
8. Gerasimova E. Effective Social Dialogue 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-suva/documents/presentation/wcms_718336.pdf
9. Social Dialogue – Which Benefits for Social Services? URL: <https://sociaemployers.eu/en/news/social-dialogue-which-benefits-for-social-services/>

REFERENCES

- Gerasimova, E. "Effective Social Dialogue 2019". https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-suva/documents/presentation/wcms_718336.pdf
- Inshyn, M. et al. "Formation and establishment of the legal concepts of social dialogue and social partnership in the field of labor in Ukraine". *Cogent Arts & Humanities*, art. 1846255, vol. 7, no. 1 (2020). DOI: <https://doi.org/10.1080/23311983.2020.1846255>

- Olefirov, S. Yu. "Sotsialne partnerstvo yak mekhanizm vzaiemodii hromadianskoho suspilstva ta vlady" [Social Partnership as a Mechanism of Interaction Between Civil Society and Government]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, no. 9 (2013). <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=631>
- "Social Dialogue – Which Benefits for Social Services?" <https://sociaemployers.eu/en/news/social-dialogue-which-benefits-for-social-services/>
- Savchuk, L. M. "Funktsii sotsialnoho partnerstva" [Functions of Social Partnership]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, iss. 14 (2016): 726-729. <http://global-national.in.ua/archive/14-2016/217.pdf>
- Savranska, H. M. "Rozvytok natsionalnoi modeli sotsialnoho partnerstva u konteksti zabezpechennia sotsialnoi bezpeky Ukrainy" [Development of National Model of Partnership Status in the Context of Providing of Social Safety of Ukraine]. *Derzhavne upravlinnia: teoriia ta praktyka*, no. 2 (2013): 140-150.
- Shaporenko, O. I. "Sotsialne partnerstvo u vyrishenni sotsialno-trudovykh konfliktiv" [Social Partnership in Solving Social-Labor Conflicts]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, no. 3 (2019). DOI: 10.32702/2307-2156-2019.3.3
- Spasiv, N., Kulyna, H., and Lubkei, N. "Sotsialne partnerstvo yak imperatyva sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy" [Social Partnership as an Imperative of Socio-Economic Development of Ukraine]. *Visnyk ekonomiky*, no. 3 (2021): 8-19. DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2021.03.008>
- Turner, L. "Social Partnership: An Organizing Concept for Industrial Relations Reform". *Workplace Topics*, vol. 6 (1994): 83-97. <https://core.ac.uk/reader/19957644>