

Ляшенко Тетяна

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Розглядається співробітництво між державою та профспілками через систему соціального партнерства. Описано моделі соціального партнерства, найбільш придатні для українських умов. Проаналізовані завдання та проблеми, які необхідно розв'язати у сфері трудових відносин, запропоновані кроки для реального консенсусу влади, найманих працівників та бізнесу.

Ключові слова: *соціальне партнерство, профспілки, держава, організації підприємців, наймані працівники, страйки, соціальні конфлікти.*

Tetyana Liashenko. The Social Partnership System in Ukraine at the Present Time. *The interaction between the State and trade unions via social partnership system is examined. The most appropriate*

for Ukraine social partnership models are described. Tasks and challenges in labor relations are analyzed as well as actions to be taken to reach consensus between the government, employees and business circles are suggested.

Keywords: *socialpartnership, tradeunions, the State, government, business associations, employees, strikes, social conflicts.*

Функціонування будь-якої політичної системи вимагає наявності мінімально необхідного ступеня стабільності. Особливе значення це має для тих суспільних систем, які знаходяться на перехідних етапах свого розвитку і тому відрізняються особливою складністю та динамічністю. Несвоєчасне розв'язання назрілих проблем, а також відсутність у суспільстві правових способів урегулювання конфліктів веде до кризи політичної системи і загрози її стабільності.

У сучасній політології існують різноманітні концепції досягнення стабільності у суспільстві. За всього різноманіття уявлень про джерела дестабілізації, основні шляхи досягнення стабільності в більшості концепцій пов'язуються з двома факторами: 1) наявністю підтримки існуючого режиму населенням, сукупністю оцінок внутрішніх суспільних інститутів і методів прийняття рішень та 2) ефективністю діяльності державних і політичних інститутів [1, с. 148].

Необхідність формування нових трудових відносин у державі обумовлене появою нових соціальних ризиків, які потребують нових концептуальних підходів у соціальному захисті робітників.

На сьогоднішній день зарано говорити про збалансовані відносини між працею і капіталом в Україні. Прямим підтвердженням цього є кількість протестних акцій. Так, за перше півріччя 2017 р. відбулось 33 акції соціального протесту та 12 страйків, у яких взяли участь понад 15,6 тис. найманих працівників[2]. Але фактичний рівень невдоволення своїм соціально-економічним становищем і, відповідно, ситуацією в трудових відносинах серед найманих працівників є незрівняно вищим. Так, за словами голови Федерації профспілок України Григорія Осового, кожний третій працівник обурюється тим, що порушуються його права, але боїться за них боротися, кожний другий (47%) змушений терпіти,

тому що не бачить можливості захистити свої права, і лише кожний десятий (12%) обстоює свої права всіма доступними засобами[3].

Причини конфронтації — невдоволення низькими зарплатами, пенсіями, затримки з їх виплатами, (ціни, тарифи — але вони пов'язані з рівнем зарплат), низька захищеність перед загрозою звільнення (низький рівень захищеності, насамперед, у сфері приватного бізнесу). Наприклад, загальна сума заборгованості із заробітної плати, за даними Держстату, станом на 1 березня 2017 р. складає 1995,3 млн грн. (з урахуванням підприємств, розміщених на непідконтрольній українській владі території).

У цьому контексті *дієвим механізмом для розв'язання конфліктів та протиріч є система соціального партнерства*, яка поєднує в собі питання економічного устрою та соціальної структури, зокрема, в галузі соціально-трудоких відносин.

Світовий досвід переконує, що в демократичному суспільстві з різнорідними груповими інтересами межа між суспільною злагодою та протиборством у конкретних сферах життя є досить нестійкою, і перше здатне переходити у друге. Але цей самий досвід доводить, що є засоби, спроможні звести до мінімуму такий ризик. Соціальне партнерство розвивалося на Заході нерівномірно (окремими галузями, регіонами, країнами), підґрунтям йому слугував економічний розвиток, історичний момент та культурне поле країни. Ці фактори й зумовили створення різних моделей соціального партнерства.

Отже, застосовуючи досвід західних країн, необхідно визначити його придатність до українських умов. На нашу думку, відсутність стійких традицій соціального партнерства, наявність утриманських настроїв у суспільстві не відповідає консервативній моделі з її наголосом на свідомість у людських стосунках. До того ж, країни з консервативною моделлю соціального партнерства (США, Японія) мають потужну економіку і є країнами корпоративного капіталізму.

Також навряд чи відповідає перехідному періоду соціал-демократична або скандинавська (шведська) модель соціального партнерства з її надвисокими податками та з не меншим рівнем соціального забезпечення. На розвиток цієї моделі значно впли-

нули історичні передумови та культура. Невід'ємною частиною шведських традицій є підприємництво. Ще у XVI та XVII ст. шведські королі заохочували іноземні капіталовкладення та імпорт нових технологій. А з 35 найзначніших компаній в обробній промисловості Швеції, що діють сьогодні, 2/3 існували ще в минулому сторіччі.

Успішне функціонування шведської моделі також завдячує тривалій історії консервативних традицій та демократії, яка виникла з приватної власності на землю селян та була гарантована писаними та неписаними законами ще з середніх віків. У Швеції ніколи не було феодальних політичних порядків континентальної Європи, не кажучи вже про кріпосне право.

До факторів, що сприяють економічному розвитку країни, вчені відносять і національні риси характеру шведів: раціоналізм, замкненість, здатність до пошуку консенсусу та уникнення конфліктів. На думку американського економіста Й. Шумпетера, "...безглуздо для всіх інших народів намагатися скопіювати шведський приклад; єдиний ефективний спосіб наслідування полягав би в імпорті шведів і призначенні їх на урядові посади"[4, с. 401].

Найбільш придатною для українського ґрунту може бути демократична модель, для якої характерна наявність органів соціального партнерства на всіх рівнях, вони насамперед займаються попереджувальною роботою, що дозволяє не доводити справу до серйозних конфліктів. На рівні підприємств система тарифної автономії партнерів (профспілок та організацій підприємців), з одного боку, закликає до великої відповідальності, а з іншого, звільняє кожну зі сторін від зобов'язань, які їй не під силу.

Для України, на нашу думку, був би корисний досвід організації профспілок Австрії та Німеччини, які серед професійних організацій найманих робітників інших країн вирізняються сильною централізацією. Кожній галузі відповідає певна профспілка, яка домовляється з певним союзом підприємців щодо заробітної плати та умов праці. Досягненням цієї системи є висока стабільність переговорного процесу, відсутність надлишкового дроблення.

Також видається реальним запозичення досвіду та створення в Україні рад підприємств, що також притаманне демократичній моделі соціального партнерства. Утворення таких органів дозво-

литель звільнити профспілки від невластивих їм функцій, які ще залишаються відтоді, коли профспілки були "школою комунізму". А саме — на ради підприємств покладатимуться соціальні, персональні та економічні питання. Їх права повинні поширюватися від права отримання звіту від представників адміністрації підприємства до участі в управлінні.

Проте будь-яка модель соціального партнерства не є застиглою формою. Одна може доповнюватися рисами іншої. Підприємства мають впроваджувати ті форми співробітництва, які виявляються для них найбільш доречними.

Головною ж умовою для існування соціального партнерства є створення державою певного кола координуючих механізмів, без яких жодна модель існувати не може.

Вирішальним моментом розвитку соціально-трудових відносин є формування представницьких структур — професійних спілок та об'єднань роботодавців, які хоч традиційно і вважаються виразниками економічної сфери, проте значною мірою виступають у сфері політичній. Більше того, профспілки та об'єднання підприємців належать до категорії інституалізованих груп інтересів, які, за визначенням політичної науки, "володіють необхідними ресурсами для організаційного оформлення ...з достатніми людськими та фінансовими ресурсами, глибоким знанням тих сфер державної політики, які у той чи інший спосіб зачіпають їхні інтереси; мають конкретні цілі, досягнення яких відбувається шляхом переговорного процесу з владними інституціями у плані прийняття політичних рішень та формуванні законодавчої бази"[5, с. 210].

Серед різноманітних теорій соціального партнерства окреме місце посідають ті концепції, які акцентують увагу на співпраці не стільки між окремими робітниками та підприємцями, скільки між об'єднаннями підприємців та профспілками.

Розуміння соціального партнерства як відносин саме між організаціями праці та капіталу відображається, зокрема, в тому, що сам термін "соціальне партнерство" застосовується для визначення об'єднань підприємців та профспілок: "Організації підприємців та профспілок розглядають та характеризують один одного як партнерів"[6, с. 44].

Система соціального партнерства між профспілками та організаціями підприємств охоплює різноманітні групи відносин. Особливе значення надається відносинам з упорядкування умов праці та врегулювання трудових конфліктів. Як одна з форм полагодження цих проблем виступають різні види участі робітників в управлінні підприємством.

Права робітників на участь в управлінні звичайно мають дві форми. Перша з них полягає у наданні певних повноважень органам фабричного (заводського) представництва, друга — у включенні представників робітничого класу до складу керівного органу фірми. У першому разі орган фабрично-заводського представництва користується правом заперечувати звільнення, що здійснені підприємцем, брати участь у визначенні режиму робочого часу, впровадженні системи оплати праці, складанні графіка відпусток, організації профосвіти, у керівництві культурно-побутовими закладами, контролі за додержанням трудового законодавства. Цей орган іноді наділяється правом отримувати від підприємця інформацію про підсумки та перспективи господарської діяльності та правом висловлювати свої думки і пропозиції з наведених питань.

За другої форми декілька представників колективу працівників підприємства або профспілки беруть участь у роботі одного з керівних органів фірми (наглядової ради, адміністративної ради). Наприклад, у Німеччині, яка є яскравим прикладом демократичної або середньоевропейської моделі соціального партнерства, участь в управлінні підприємством відбувається в рамках тарифної автономії. Вона передбачає свободу соціальних партнерів домовлятися про заробітну плату та умови праці без прямого державного втручання, хоча й згідно з визначеними правовими нормами.

Діючий закон Німеччини про підприємство від 1952 р. передбачає дуальну систему представлення інтересів робітників: на кожному підприємстві, де зайнято п'ять та більше осіб, створюється рада підприємства, а також діє відповідна профспілка.

На рівні підприємств основним органом представлення інтересів робітників є рада підприємства, які обираються усіма працівниками. За межами підприємств більшу роль відіграють профспіл-

ки. Окрім того, на багатьох малих та середніх підприємствах діють "довірені особи" профспілок.

Хоча ради підприємств не залежать від профспілок, у дійсності 75% (а на великих підприємствах 95%) членів цих рад є представниками профспілок [7, с. 30—31]. Формально ради підприємств та профспілки в Німеччині являють собою дві абсолютно окремі структури. Це не є характерним для західно-європейської системи відносин, оскільки в інших країнах профспілки переймають на себе також і представництво інтересів робітників на підприємствах. У Німеччині, навпаки, існує розподіл завдань: в обов'язки профспілок входить ведення тарифних переговорів і здійснення в рамках суспільної та профспілкової політики діяльності по підвищенню якості життя робітників; ради підприємств представляють інтереси найманих робітників перед роботодавцями в конфліктних ситуаціях. У рамках тарифних договорів ради підприємств домовляються з адміністрацією про конкретні речі (скорочення робочого часу, організація робочого місця тощо) в межах цього підприємства. Часто це відбувається на основі типової угоди, розробленої профспілками.

Задля збереження соціального миру ради підприємств, згідно з законом про підприємство, не мають права оголошувати та проводити страйки. Це виключна прерогатива відповідних профспілок. У разі виникнення конфліктів на підприємстві утворюється паритетно-узгоджувальна комісія під головуванням професійного судді.

Але за будь-яких умов взаємини між роботодавцем та найманим робітником завжди мають елемент конфліктності, тому що їх інтереси ніколи цілковито не збігаються. Найпершим кроком до примирення сторін є початок відкритих переговорів, які в деяких країнах (Франція, Бельгія, Австрія, Німеччина) обов'язкові й передують усім іншим методам досягнення консенсусу. Результатом переговорів має стати угода, що оформлюється у свого роду суспільний договір (формальний чи неформальний), який обумовлює взаємні політичні чи економічні поступки сторін.

Мета соціального партнерства — узгодження інтересів найманих робітників та роботодавців у всіх сферах, де ці інтереси пересікаються. Концепції соціального партнерства можуть бути як індивідуалістські, так і колективні, існуючи паралельно одна одній. Індивідуальні відносини між працівником та власником

(найм, умови праці, звільнення) регулюються індивідуальним трудовим контрактом.

Врегулювання відносин між підприємцями та профспілками на підприємствах регулюються колективним договором. Положення колективного договору (угоди) набувають нормативно-правового значення. Закон "Про колективні договори і угоди" додатково легалізував ще й колективні угоди на національному, галузевому і регіональному рівнях.

Визнання захисної функції профспілок основною передбачає, що всі інші напрями їх діяльності повинні мати підпорядкований характер і не суперечити їй. Але захисна функція полягає не лише в акціях протесту, але, насамперед, в реальному представництві інтересів найманих працівників в трудових угодах від рівня підприємства до національного рівня.

Звідси впливає питання якомога ширшої репрезентативності профспілок, оскільки вона є важливим фактором правового регулювання трудових спорів та запобігання гострої фази конфлікту. Сьогодні незалежні профспілки діють на багатьох підприємствах України, але вони часто не визнаються роботодавцями рівноправними партнерами. За приналежність до неофіційних профспілок працівники можуть позбавляються пільг, голови таких об'єднань не лише не визнаються суб'єктами переговорів, але й піддаються утискам.

У зв'язку із внесенням змін до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", а також відповідно до положень статей 6, 7 Закону України "Про соціальний діалог в Україні" оцінка відповідності критеріям репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців здійснюється Національною службою посередництва і примирення, її відділеннями в областях.

У 2017 році було визнано репрезентативними: на національному рівні – Конфедерацію вільних профспілок України; Об'єднання всеукраїнських автономних профспілок; на галузевому рівні – 16 всеукраїнських галузевих профспілок та 8 об'єднань організацій роботодавців; на територіальному рівні – 100 обласних організацій профспілок та 14 обласних організацій роботодавців[8].

Незважаючи на суттєві проблеми та важливі завдання, які стоять перед професійними спілками в Україні, на міжнародній

арені вони мають вигляд досить презентабельних не лише кількісно, але і якісно.

Із метою розв'язання існуючих проблем в економіці і соціально-трудовій сфері та для ведення переговорів й укладення Генеральної угоди між КМУ, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, а також забезпечення її виконання та здійснення контролю профспілкова сторона у вересні 2009 р. створила Спільний представницький орган всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань (СПО). СПО – це представницький орган профспілкової сторони у взаємовідносинах зі стороною органів виконавчої влади та стороною роботодавців. Основною метою створення СПО є представництво та захист прав і законних інтересів членів профспілок в економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі у їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.

В Угоді про утворення нового Спільного представницького органу сторони роботодавців, яку було підписано 24 лютого 2017 р. більшістю репрезентативних всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, задекларовано посилення соціального діалогу, формування для участі в ньому спільної позиції бізнесу, встановлення між роботодавцями скоординованих і погоджених взаємовідносин, спрямованих на реалізацію їхніх прав у соціально-економічній політиці держави[9]. СПО роботодавців також є підписантом Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та всеукраїнськими профспілками на 2016-2017 роки, а також суб'єктом ведення переговорів з укладення Генеральної угоди на новий строк.

Вказана діяльність, що розпочалась у вказаному форматі ще з 2009 року, є вагомим елементом подальшого посилення взаємодії у трикутнику “праця – капітал – влада”. Водночас без поступового трансформування профспілок за стандартами демократичних країн і примусу підприємницьких кіл дотримуватись правових національних та міжнародних норм щодо забезпечення прав профспілок сформувати в українському суспільстві реальне та ефективне соціальне партнерство буде навряд чи можливо.

Гарантії успіху таких трансформацій і досягнення відповідного результату знаходяться в двох основних площинах. Однією з них є продовження цілеспрямованої політики держави на забезпечення рівноправного діалогу між учасниками трудових відносин, сприяння якнайскорішому впровадженню та безумовному дотриманню міжнародних стандартів у соціально-трудовій сфері. Принциповою вимогою до такої політики має бути розуміння, що завданням держави є не просто сприяння врегулюванню конкретних конфліктних ситуацій, а, що найголовніше, попередження конфронтації, створення умов для ефективної співпраці професійних спілок та підприємців за досягнення взаємної вигоди для всіх сторін.

Іншою, не менш важливою площиною є подальше зміцнення громадянського суспільства, посилення соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин як за свої дії, але й також за дії держави, що можливо лише за подальшого демократичного розвитку суспільства.

23 серпня 2016 р. уперше було укладено тристоронню Генеральну угоду між урядом, профспілками та роботодавцями, що покликана розпочати нову історію взаємодії щодо соціально-економічної політики держави, розвитку національної економіки та створення належних умов для праці громадян.

Під час церемонії підписання Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016—2017 роки Прем'єр-міністр України Володимир Гройсман назвав символічним, що підписання Угоди відбувається напередодні ювілейного Дня Незалежності нашої держави. "Сьогодні ми підписуємо тристоронню угоду між профспілками, роботодавцями і Урядом. Угоду, яка покликана розпочати нову історію наших взаємовідносин щодо форм соціально-економічної політики держави, щодо розвитку національної економіки, і найголовніше — ми маємо створити належні умови для праці. Ми маємо виробляти конкурентний продукт, ми маємо забезпечити достойну заробітну плату для українських громадян", — сказав Володимир Гройсман. Така досить пафосна заява може залишитися лише наміром без

реального впровадження економічних та соціальних реформ. Документів, законів, організацій створено достатньо, головне — мати бажання перетворювати їх у життя.

Соціально-економічні зміни мають підтримку і на міжнародному рівні. В ході 105-ї сесії Міжнародної конференції праці Україна стала 53-ю державою-членом МОП, яка ратифікувала Конвенцію №102 про мінімальні норми соціального забезпечення. Це — ключовий міжнародний правовий акт, що стосується формування комплексної і адекватної системи соціального забезпечення. При цьому генеральний директор МОП Гай Райдер підкреслив, що прийняття Україною конвенції у всіх її дев'яти частинах, які охоплюють основні соціальні ризики, — важливий крок для країни на шляху до забезпечення достойного рівня соціального захисту населення та дотриманням принципів соціальної солідарності, доступності та фінансової стабільності. Ратифікація конвенції, на думку генерального директора, також допоможе Україні реалізувати нещодавно прийняту Програму достойної праці для України на період 2016—2019 рр.

Унаслідок дослідження, проведеного в рамках Проекту технічного співробітництва МОП «Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці», встановлено, що забезпечення профспілками належного рівня захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників відрізняється від рівня ведення соціального діалогу: національного, територіального, локального. Найбільш високий рівень захисної функції профспілок дослідженням встановлений на підприємстві, а чим вищий рівень – тим нижчий належний рівень. Тобто, чим «далі» профспілки від найманого працівника, тим менше вони турбуються про дотримання прав працівників. Тому найважливішим завданням діяльності профспілок повинна стати реалізація переходу від взаємодії профспілок на локальному та територіальному рівнях до національного рівня, який найбільшою мірою відповідає завданням захисту трудових, соціально-економічних прав і інтересів найманих працівників [10].

Професійні спілки — закономірний та необхідний інститут цивілізованого суспільства. Вони функціонували і будуть функціонувати до тих пір, поки існує система найманої праці, що

породжує об'єктивний конфлікт інтересів власника засобів виробництва та власника робочої сили — найманого робітника. Як суб'єкт соціального партнерства, профспілки повинні стати важливою ланкою промислової демократії як на рівні конкретного підприємства, так і в національному масштабі.

На нашу думку, для підвищення ефективності діяльності профспілок та досягнення поставлених перед ними цілей у формуванні, представленні та забезпеченні прав та інтересів у трудовій діяльності коло напрямів та адресатів повинно бути звужено. Концентрація зусиль на головних напрямках регулювання соціально-трудова відносин (забезпечення справедливої та своєчасної оплати праці, підвищення гарантій зайнятості, збереження здоров'я та працездатності на виробництві, формування умов для отримання справедливої частки власності в процесі приватизації тощо) дозволить ефективно захищати інтереси осіб найманої праці, а в результаті — підвищити результативність профспілкової діяльності. До того ж, зарубіжний досвід профспілкового руху якраз і свідчить про виправданість обмежень напрямів діяльності профспілок сферою праці.

Важливою складовою соціального партнерства є такі форми та методи вирішення трудових спорів та конфліктів, які дозволяють запобігти їм або пом'якшити. Задля цього в західних країнах розроблені ефективні процедури примирення суб'єктів спору, методи посередництва та третейського розгляду; чітко розрізняються законні та "дикі" страйки, юридична та матеріальна відповідальність сторін за участь у так званих "індустріальних акціях" (страйках та локаутах).

Соціальне партнерство не знімає потенційну гостроту протиріч та проблему конфліктів, а сам процес співробітництва соціальних партнерів має нестабільний характер. Періоди так званого класового миру можуть змінюватися жорстокою боротьбою між робітниками та підприємцями у вигляді страйків та локаутів, оскільки протиріччя між працею та капіталом закладено у природі їх відносин. Мета соціального партнерства — врегулювати конфлікт до того моменту, коли він вирветься назовні, досягти згоди мирним шляхом.

Держава, хоча вона і не є справжнім суб'єктом соціального партнерства, є дуже важливою стороною у системі тристороннього представництва. Вона і весь її апарат — зверху донизу — повинні діяти в інтересах суспільства. Держава як посередник у відносинах різноманітних соціальних груп представляє суспільство в цілому, захищає законні права особи і домагається досягнення згоди всіх учасників соціального партнерства. Особливо це проявляється під час підписання угод та колективних тристоронніх угод з роботодавцями та державою для дотримання зобов'язань щодо умов праці, її оплати та ін. Держава в даному разі є гарантом дотримання зобов'язань, взятих на себе профспілками та роботодавцями. Головною з цих угод є Генеральна тарифна угода, яка щорічно підписується найбільш впливовими профоб'єднаннями та профспілками, представниками роботодавців України та Кабінетом Міністрів України.

Держава займає особливе місце серед суб'єктів соціального партнерства. Фактично від неї залежить стабільність соціально-трудової сфери. З одного боку, саме держава встановлює правила та норми поведінки в системі соціального партнерства, а з іншого — виступає і як соціальний партнер. У цій якості держава може мати дві функції: роботодавця та партнера у вирішенні трудових суперечок.

Держава як посередник у відносинах різноманітних соціальних груп представляє суспільство в цілому, захищає законні права особи і домагається досягнення згоди всіх учасників соціального партнерства. Особливо це проявляється при підписанні угод та колективних трьохсторонніх угод між профспілками, роботодавцями та державою щодо дотримання зобов'язань проумови праці, її оплати тощо держава в даному разі є гарантом дотримання зобов'язань, взятих на себе профспілками та роботодавцями.

В Україні функціонує система державних органів, що регулюють трудові відносини. Це Міністерство соціальної політики України, яке забезпечує впровадження в життя державної політики у сфері трудових відносин, галузеві міністерства, Національна служба посередництва і примирення, Національна тристороння соціально-економічна рада, регіональні організації тощо.

Арбітражна функція держави при вирішенні суперечок між працею та капіталом здійснюється, насамперед, через Національну службу посередництва і примирення в якості постійно діючого державного органу для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Вона була утворена у 1998 р. відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». До основних завдань НСПП належать: сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні; здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) [11].

Упродовж січня-травня 2017 року *Національна служба посередництва і примирення* сприяла вирішенню 148 трудових спорів, участь в яких брали понад 1,5 млн. працівників, 6741 суб'єкта господарювання. *За цей період НСПП в результаті заходів, здійснених під час сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їх виникненню, погашено заборгованість із виплати заробітної плати в сумі 328 млн. 488,5 тис. грн. або 37,5% від загальної суми боргу (875 млн. 50,6 тис. Грн.) [12].*

На сьогодні ситуація в Україні характеризується невідповідністю як політичних еліт, так і профспілок та підприємців у сфері забезпечення неконфронтаційності соціально-трудова відносин, запобігання масштабним соціально-політичним конфліктам. Крім високого ступеня політизованості українського суспільства, ситуація загострюється через те, що профспілки й організації підприємців виступають активними учасниками політичних процесів як інституціоналізовані групи інтересів. Зокрема, політичні уподобання профспілок стають на заваді реалізації найбільш природних функцій цього інституту громадянського суспільства. Політична заангажованість викликає сумніви щодо того, чиї саме інтереси обстоюють профспілки — найманих працівників чи представників великого бізнесу.

Також існують законодавчі перепони для дієвого функціонування професійних організацій. Незважаючи на демократичний прогрес у ряді питань, профспілки все ще стикаються з обмеженнями на свободу зібрань, утворення нових організацій і доступ до справедливого розгляду справ у судах. Причому тиск на професійні об'єднання чиниться як з боку держави, так і з боку роботодавців. Так, профспілки в Україні повинні пройти державну реєстрацію – вимога, яка порушує не лише міжнародні норми, а й вітчизняне законодавство, адже у ст. 36 Конституції України вперше введено норму "...всі професійні спілки мають рівні права". До того ж, процес реєстрації профспілок є надмірно складним. Страйк може бути організований тільки за умови його підтримки двома третинами працівників, що не узгоджується з міжнародними стандартами.

З іншого боку, роботодавці досить часто не сприяють створенню профспілок, а представники органів державної влади, які мають непрозорі зв'язки з підприємствами приватного сектору, зазвичай заплющують очі на ці випадки. За даними Міжнародної конфедерації профспілок, деякі роботодавці відмовляються укласти колективні договори навіть після відповідних судових рішень. З боку українських профспілок до Міжнародної організації праці надходять численні скарги на дії роботодавців, наприклад, через примус голосувати на виборах відповідно до вказівок адміністрації.

Залучення найманих працівників у сферу тіньової економіки ускладнює захист їх соціально-економічних прав, унеможливорює розв'язання соціальних проблем у майбутньому. До того ж, тіньова економіка призводить до такого явища, як "легальне ухилення від сплати соціальних внесків", що завдає шкоди як економіці України в цілому, так у подальшому і безпосередньо найманим працівникам. Детінізація економіки може позитивно вплинути на збільшення і зміцнення профспілкових рядів, а це, в свою чергу, дозволить профспілкам захищати трудові права більш широкого кола людей, поліпшити якість їх захисту, рівень їх соціальних гарантій.

Для підвищення ефективності діяльності профспілок та досягнення поставлених перед ними цілей у формуванні, представленні та забезпеченні прав та інтересів у трудовій діяльності коло

напрямів та адресатів повинно бути звужено. Зарубіжний досвід профспілкового руху свідчить якраз про виправданість обмежень напрямів діяльності профспілок сферою праці. В іншому разі будуть зберігатися утриманські настрої населення, орієнтація не на те, що держава "може дати", а на те, що держава "повинна дати".

Конкретними кроками держави у сфері трудових відносин повинно стати виконання власних функцій арбітра та гаранта у виконанні двосторонніх угод між союзами підприємців та профспілковими об'єднаннями працівників; проведення міністерствами та облдержадміністраціями активної політики на ринку праці як одного з пріоритетних напрямів соціально-економічної політики; відновлення форм участі робітників в управлінні підприємствами – радах трудових колективів, виробничих рад, груп якості тощо; формування світогляду рівності обох партнерів – підприємця і робітника.

1. Ляшенко Т.М. Соціальне партнерство як фактор політичної та соціальної стабільності в Україні: дис. канд. політ. Наук: 23.00.02 / Т.М. Ляшенко; НАН України. Ін-т політ. і етнонац. дослідж. — К., 1998. — 216 с.

2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/virobnicha-politika-ta-kolektivno-dogovirne-regulyuvannya/12476-informatsiya-pro-stan-sotsialno-trudovikh-vidnosin-kolektivni-trudovi-spori-konflikti>

3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <https://www.ukrinform.ua/rubric-preshall/2194841-trudovi-prava-u-akij-sposib-vidstouvati.htm>

4. Шумпетер Й.А. Капіталізм, соціалізм і демократія / Й. А. Шумпетер. — К., 1995. — С.401.

5. Lexicon of Terms and Concepts in Public Administration, Public Policy and Political Science / Supervised by K.E.McVicar. — Kyiv, 1994. — P.210.

6. Доклад Генерального директора МБТ // Советское государство и право. — 1989. — № 11. — С.44.

7. Кайзер А. Система социального партнерства в Германии / А. Кайзер. — М., 1997. — С. 30—31.

8. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.nspp.gov.ua/>

9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://fru.ua/ua/social/spo>

10. Підписано Генеральну угоду на новий строк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/4353-pdpisano-generalnu-ogodu-na-noviy-strok.html>

11. Національна служба посередництва і примирення // [Електронний ресурс] Режим доступу http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=2

12. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.fpsu.org.ua/narpyamki-diyalnosti/virobnicha-politika-ta-kolektivno-dogovirne-regulyuvannya/12476-informatsiya-pro-stan-sotsialno-trudovikh-vidnosin-kolektivni-trudovi-spori-konflikti>