

ду відповідності українських фахівців органів державної влади вимогам європейської зони освіти є сильний дослідницький компонент фахової підготовки.

### Література

1. Билан И. Стереотипы или реальность: кросс-культурная коммуникация [Электронный ресурс] / И. Билан. – Режим доступа: <http://www.liga.net/smi/show.html?id=124292>.
2. Викторова В. Об особенностях кросс-культурной коммуникации в бизнесе [Электронный ресурс] / В. Викторова. – Режим доступа: <http://hghltd.yandex.net/yandbtm?url=http%3A%2F%2Fwww.russcom.ru>.
3. Грицяк І.А. Управління в Європейському Союзі: теоретичні засади : монографія / І.А. Грицяк. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – 236 с.
4. Договор о Европейском Союзе. Консолидированная версия. – М. : Интердиалект+, 2001. – 224 с.
5. Ершов А. Взгляд психолога на активность человека / А. Ершов. – М. : Луч, 1991. – 159 с.
6. Евроинтеграция: направления и сложности процесса в Армении [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.azg.am/com>.
7. Звіт з наукової діяльності за 2005 рік / [за заг. ред. В.М. Князева; укл. : Д.О. Безносенко та ін.]. – К. : Вид-во НАДУ, 2006. – 144 с.
8. Положення про підготовку магістрів за спеціальностями 8.150000 “Державне управління” та 8.150102 “Управління суспільним розвитком” : у 2 кн. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – Кн. 1 : Програми навчальних дисциплін. Спеціальність 8.150000 “Державне управління”. – 446 с.
9. Костюк С. Подготовка государственных служащих Украины в сфере европейской интеграции / С. Костюк // Персонал. – 2004. – № 2. – С. 80–85.
10. Робер М.-А. Психология индивида и группы : пер. с франц. / М.-А. Робер, Ф. Тильман ; предисл. А.В. Толстых. – М. : Прогресс, 1988. – 256 с.
11. Теоретико-методологічне обґрунтування і методика вивчення потреби в навчанні державно-управлінських кадрів з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України : монографія / В.Г. Понеділко, О.М. Хмелевська, Ю.О. Молчанова; [за заг. ред. В.І. Лугового, В.Г. Понеділко]. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – 84 с.
12. Україна: поступ у ХХІ століття : наук.-метод. зб. / І.Ф. Надольний, В.А. Ребало, Н.Р. Нижник та ін. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 220 с.

УДК 351.84

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК ФАКТОР СУСПІЛЬНОГО РОЗВИТКУ

**Балашов А.М.**

кандидат наук з державного управління  
докторант Національної академії державного управління НАДУ при Президентіві України

### Annotation

The author analyzes the domestic practice of becoming and development of social partnership institute in the context of developed democracy countries experience, selects the component factors of strengthening of this institute as to the democratic advancement attribute of Ukraine in the article.

### Анотація

У статті розглянуто вітчизняну практику становлення і розвитку інституту соціального партнерства в контексті досвіду країн розвинутої демократії, виокремлено складові чинники зміцнення цього інституту як атрибута демократичного поступу України.

### Ключові слова

Соціальне партнерство, суспільний розвиток, соціально-трудова сфера, демографічна модель, колективна угода, безробіття, заробітна плата, дохід.

### I. Вступ

Актуальність дослідження цієї проблематики визначають вкрай складні завдання щодо відтворення системи демократичних політико-економічних відносин, формування механізмів узгодження суспільних інтересів, що спроможні гарантувати еволюційний розвиток держави, запобігати масштабним внутрішнім потрясінням і забезпечувати соціальний мир та злагоду. Для сучасної України, яка проголошує демократичні цінності та торує новий шлях самостійного сходження, доцільним є формування і подальший розвиток системи соціального партнерства, належне врахування вітчизняної специфіки та використання досвіду європейських держав, які мають у цій царині відповідні досягнення.

## II. Постановка завдання

Мета статті – дослідити зарубіжний досвід соціального партнерства як фактор суспільного розвитку

## III. Результати

На нинішньому етапі суспільного розвитку аксіоматичним є твердження, що індустріальна та постіндустріальна демократія неможливі без “соціалізації” держави, надання їй функцій соціального регулятора – так званого welfare state. Можна констатувати, що всі сучасні демократичні країни, хоча і в різний час, визнали необхідність інституалізації механізмів забезпечення соціальної злагоди та миру. Подібна політика утверджувалась у вигляді різних форм, моделей відповідно до умов і потреб кожного суспільства, отримавши загальне визначення політики соціального партнерства.

Для досягнення сталого розвитку соціально-економічних, трудових відносин Україні слід враховувати основні світові тенденції організації соціального партнерства. В широкому спектрі соціальної сфери особливе місце посідають трудові відносини, налагодження соціального партнерства як зрілої системи відносин, яка виникає між найманими працівниками та роботодавцями, за посередницької ролі держави з узгодження інтересів у соціально-трудої сфері та врегулювання соціально-трудої конфліктів. Відомі дві моделі соціального партнерства – трипартизм і біпартизм. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями найманих працівників. Держава в такій соціальній моделі виступає як арбітр або посередник при виникненні соціальних конфліктів. На сьогодні найбільш розвинена система соціального партнерства трипартизму існує в таких європейських країнах, як Німеччина, Швеція, Австрія [1, с. 45]. За цієї системи у врегулюванні соціально-трудої відносин беруть однаково важливу участь три сторони: організації, що представляють інтереси найманих працівників, об'єднання роботодавців та держава.

У контексті політичної ідеології моделі соціального партнерства поділяють на консервативну, соціал-демократичну та демократичну.

Функціонування консервативної моделі (США, Японія) більшою мірою базується на загальній правосвідомості й добрій волі сторін, і меншою – на законодавчому унормуванні. Аналіз сучасної стратегії управління переконує в активізації людського фактора, що розглядається не лише як учасник виробництва, а й як суб'єкт усіх стадій соціально-трудої відносин [2, с. 178].

Для демократичної моделі соціального партнерства (Німеччина, Австрія) характерна наявність органів соціального партнерства на всіх рівнях. Ці органи займаються, насамперед, попереджувальною роботою, що дає змогу не доводити конфлікти до серйозних загострень. Однією з особливостей Австрії та Німеччини є централізація профспілок. Досягненням цієї системи є висока стабільність переговорного процесу [1, с. 65].

Соціал-демократичній моделі соціального партнерства відповідає так звана “шведська модель”. Ця система заснована на взаємодії та відповідному розподілі функцій держави, підприємців та профспілок. Причому, на відміну від консервативної моделі, держава 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.

Відсутність демократичних традицій соціального партнерства, наявність споживачьких настроїв у суспільстві утруднює впровадження консервативної моделі з її акцентом на загальній правосвідомості в людських стосунках. Також не відповідає соціал-демократична модель соціального партнерства з її надвисокими податками та не менш високим рівнем соціального забезпечення сучасним умовам України.

Слід урахувати, що система соціального партнерства в країнах Європи не є застиглою формою і в багатьох вимірах моделі доповнюється рисами іншої. Тому для України, на наш погляд, доцільним є формування демократичної моделі соціального партнерства як найбільш придатної для умов перехідного періоду (зокрема, створення інституту тарифної автономії, удосконалення роботи рад підприємств) [1, с. 103].

Для становлення та розвитку системи соціального партнерства в Україні вже здійснено ряд важливих кроків. Подальший розвиток українського суспільства потребує конституювання демократичних, політичних і правових механізмів управління соціальними процесами.

Перехід України до ринкової економіки породив низку соціальних проблем, які вимагали відповідних заходів соціальної політики, зокрема, у сфері соціально-трудої відносин, де виникла гостра потреба нового законодавчого регулювання.

В Україні в червні 1992 р. було прийнято Закон України “Про об'єднання громадян”, відповідно до якого профспілки законодавчо визнано громадськими організаціями, котрі об'єднують громадян для задоволення та захисту їх законних, соціальних, економічних та інших спільних інтересів. У тому самому році ухвалено Закон України “Про

охорону праці”, який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні для здоров'я умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. В червні 1993 р. було прийнято Закон України “Про колективні договори і угоди”, який врегульовує трудові відносини і соціально-економічні інтереси найманих працівників з власниками підприємств, установ, організацій.

Водночас постала необхідність у створенні повноправних представницьких органів як найманих працівників, так і роботодавців. У цьому напрямі були здійснені відповідні організаційні та правові заходи. Указом Президента України в травні 1993 р. було створено Національну раду соціального партнерства; в 1993 р. укладено тарифні угоди, а потім генеральні угоди між Кабінетом Міністрів і профспілковими об'єднаннями України, в 1997 р. – з Українським союзом промисловців і підприємців, а в 1999 р. і з Конфедерацією роботодавців України. В 1995 р. прийнято Закон України “Про оплату праці” (із змінами 1997 р.) та Закон “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”; в 1998 р. – Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”; у 2002 р. – Закон України “Про об'єднання роботодавців”; Указом Президента в листопаді 1998 р. створюється Національна служба посередництва і примирення.

Важливим показником розвитку соціально-трудова відносин в Україні є формування представницьких структур – професійних спілок та об'єднань працедавців, які інституалізували свої інтереси в політико-економічній сфері, найчисельнішими з яких є Федерація профспілок України та Український союз промисловців і підприємців [3, с. 201].

Професійні спілки – закономірний і необхідний інститут демократичного суспільства. На сьогодні відмінність вітчизняних профспілок від західноєвропейських полягає в їх соціальній строкатості. Вони включають представників як найманих працівників, так і власників. У нинішніх умовах така єдність є об'єктивною реальністю.

Іншою особливістю вітчизняних профспілок є їх специфічні функції (організація дозвілля та оздоровлення, забезпечення належного рівня життя працівників та членів їх сімей тощо). Досвід розвинених країн показує, що для підвищення ефективності профспілок щодо формування, представлення і захисту прав та інтересів своїх членів коло напрямів та адресатів повинно бути звужено. Концентрація зусиль на головних на-

прямах регулювання соціально-трудова відносин дасть змогу ефективно захищати інтереси найманих працівників, а в результаті – підвищити результативність профспілкової діяльності.

Натомість об'єднання вітчизняних роботодавців спрямовують свою діяльність передусім на роботу у сфері лобіювання інтересів роботодавців в органах виконавчої і законодавчої влади, а не для переговорів з працівниками та профспілками. Як демонструє досвід європейських та інших індустріально розвинених країн, виникнення об'єднань підприємців, що беруть участь у переговорах з працівниками, відставало від створення профспілок на 10–15 років. Саме профспілки, посиливши свій вплив на роботодавців, змусили останніх об'єднатися. Тому у такій ситуації, коли немає сильних профспілок, бракує і дієвого соціального партнерства.

Єдиним реально ефективним суб'єктом залишається держава. Кабінет Міністрів України виступає в системі соціального партнерства як орган, що здійснює управління об'єктами державної власності. Держава також виконує таку важливу функцію як створення правової бази для регулювання соціально-трудова відносин, установлення на державному рівні мінімальних гарантій для найманих працівників у сфері праці.

Вітчизняною практикою регулювання соціально-трудова відносин стало укладання на тристоронній основі Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профспілковими об'єднаннями. На загальнодержавному рівні предметом переговорів є основні напрями соціально-економічної політики уряду, включаючи розробку показників соціального добробуту нації, системи соціальних гарантій для всіх верств населення, а також заходів із захисту інтересів суб'єктів трудових відносин.

Сторони визнають, що цією угодою на державному рівні встановлюються соціально-трудова гарантії для найманих працівників, регулюються виробничі, трудові й соціально-економічні відносини між найманими працівниками і роботодавцями та відповідальність сторін за виконання досягнутих домовленостей. Відповідно до Закону України “Про колективні договори і угоди” в державі почали реалізовуватися на практиці елементи вертикальної системи соціального партнерства на всіх рівнях суспільства. Укладаються генеральні, галузеві, територіальні та інші угоди, а також колективні договори.

Головною умовою формування партнерських відносин при цьому є спільність інтересів найманих працівників та власників пі-

дприємств. Узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців у сфері соціально-трудова відносин здійснюється шляхом переговорів і завершується укладанням колективних договорів і угод. Практика укладання колективних договорів свідчить про фіксацію домовленості сторін з широкого кола питань: розміру заробітної плати, інших грошових виплат; індексації заробітної плати і доходів; грошових компенсацій за роботу в нічний час або святкові дні; зайнятість та перекваліфікацію; тривалість робочого дня, робочого тижня та оплачуваної відпустки; умов та охорони праці; основних обов'язків сторін (адміністрації та працівників); контролю за виконанням колективного договору чи умов внесення до нього змін [3, с. 89].

Важливою складовою соціального партнерства є форми та методи вирішення трудових спорів та конфліктів, що дають змогу запобігти їм або пом'якшити. Суттєвим кроком у цьому напрямі є створення в Україні у 1993 р. Національної ради соціального партнерства при Президенті України (НРСП). За участю Національної ради було розроблено проект Закону України "Про соціальне партнерство", однак у 1999 р. він не був прийнятий Верховною Радою України. Крім законотворчої роботи, НРСР має сприяти тому, щоб регіональні проблеми вирішувалися не тільки на законодавчому рівні та виконавчою владою, а й через місцеві представницькі органи соціального партнерства.

Держава зацікавлена в тому, щоб працівники самостійно домовлялися з підприємцями про рівень заробітної плати, розмір соціальних виплат тощо й стимулює їх до цього. Водночас слід зазначити, що загострення проблем у вугільній, транспортній та інших галузях свідчить, що будь-яка домовленість сторін щодо соціально-трудова відносин може мати успіх лише у тому випадку, коли існує профспілка на підприємстві й адміністрація прислухається до її позиції. Якщо профспілкова організація слабка і не може домовитися з адміністрацією підприємства, то держава, а не власник, має виступати гарантом забезпечення мінімально необхідного рівня життя та безпеки працівника. Тобто мають бути законодавчо визначені обов'язкові для виконання стандарти не лише прожиткового мінімуму, а й всі інші соціальні стандарти: норми погодинної оплати праці, заробітної плати та відпусток у галузях. Усе це захищатиме працівників на відповідному рівні, зниження якого роботодавець не може встановлювати. Такі засади стануть дієвою підмогою щодо зміцнення профспілок, відстоювання ними законних прав громадян.

Складовими зміцнення соціального партнерства в нашій країні є: економічне зрос-

тання останніх років, підвищення рівня зайнятості населення і зниження безробіття, нарощування тенденції збільшення заробітної плати у структурі доходів населення. Водночас заробітна плата, яка становить основу доходів населення, залишається дуже низькою. Адаже згідно з вимогами Європейської соціальної хартії, мінімальна заробітна плата має становити не менше ніж 2,5 прожиткового мінімуму, а в Україні вона дорівнює лише близько 81% прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Станом на початок 2008 р. понад 2 млн працівників нашої країни своєю працею не можуть забезпечити мінімального рівня споживання та задоволення основних соціальних і культурних потреб.

Невдале голосування у Верховній Раді України (4 червня 2008 р.) двох законопроектів ("Про встановлення мінімальної частини заробітної плати в структурі собівартості продукції" № 1172 та "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно погодинної оплати праці" № 1156) свідчить про недалекоглядну позицію народних депутатів України. В подальшому вкрай необхідно повернутися до розгляду цих соціально важливих законопроектів і з відповідним корегуванням прийняти їх. Адаже ідея законопроекту № 1172 полягає в тому, що мінімальна частка зарплати в структурі собівартості продукції повинна становити не менше ніж 30%. Сьогодні, для порівняння, частина фонду оплати праці в структурі собівартості продукції більшості українських підприємств становить близько 12%. Водночас за стандартами промислово розвинених країн (зокрема, Євросоюзу) ця частка має становити 30–35%. Стосовно прийняття рішення щодо погодинної оплати праці, то майже всі політичні сили у Верховній Раді України висловлювали своє схвальне ставлення до законопроекту, але з різних причин результат голосування був негативним.

Законодавче забезпечення системи соціального партнерства мають доповнити проекти законів "Про соціальний діалог", "Про трудові колективи", нова редакція Закону України "Про колективні договори і угоди", які тривалий час знаходяться на розгляді в парламенті. З прийняттям цих законів має бути створена оновлена і сучасна вітчизняна правова база колективного трудового права. Особливу увагу слід приділити остаточному упорядкуванню та прийняттю Кодексу законів України про працю.

Зауважимо, що Україні необхідно збільшити вартість робочої сили, частку заробітної плати у структурі виробничих затрат і перейти до визначення реальної ціни робочої сили як вартості засобів, необхідних для повноцінного розширеного відтворення людського капіталу. На цій основі має базу-

ватися соціальна структура європейського типу – з низькими рівнями бідності та майнового розшарування. Слід дбати про забезпечення належної мотивації до активної поведінки на ринку праці, в тому числі шляхом здобуття високого рівня освіти та кваліфікації, збереження здоров'я, продовження трудової діяльності після досягнення пенсійного віку. Особлива увага суспільства і влади має бути зосереджена на протидії масштабній трудовій еміграції робочої сили, створенні реальних умов для реалізації всього потенціалу громадян у власній державі.

Заходами щодо вдосконалення системи соціального партнерства в Україні, на наш погляд, є: відновлення різноманітних форм участі працівників в управлінні підприємствами – рад трудових колективів, виробничих рад, груп якості тощо; формування суспільної свідомості щодо рівності обох партнерів – підприємця і працівника; вдосконалення законодавчої бази.

#### IV. Висновки

Для формування системи соціального партнерства у нашій країні вже є необхідні умови. По-перше, наша держава у 2005 р. визнана Європейським Союзом країною з ринковою економікою, в ній сформувався відповідний прошарок підприємців. По-друге, існують різні профспілкові організації, що представляють і захищають інтереси найманих працівників, а також їх об'єднання загальнодержавного рівня. По-третє, сформовано політико-правове поле для розвитку соціального партнерства на тристоронній

основі. По-четверте, держава заявила про свою готовність виступити посередником у відносинах між найманими працівниками і роботодавцями.

Зазначимо також, що система соціального партнерства може ефективно функціонувати тільки за умов економічного розвитку, вона є атрибутом успішних демократичних країн. Дієвість соціального партнерства підвищується тоді, коли держава проводить активну соціальну політику в інтересах більшості населення, коли розвиненими є консенсусні форми демократії та інститути громадянського суспільства, що забезпечують представництво інтересів різних соціальних груп, коли організації найманих працівників мають достатню силу і користуються належним авторитетом у суспільстві.

#### Література

1. Антропов В.В. Социальная защита в странах Европейского Союза. История, организация, финансирование, проблемы / В.В. Антропов. – М.: Экономика, 2006. – 271 с.
2. Бондаренко Ю.М. Теоретичні аспекти соціальної політики держави та її захисні функції / Ю.М. Бондаренко // Теорія та практика державного управління. – Х.: Магістр, 2007. – Вип. 3 (18). – С. 177–182.
3. Сирота І.М. Право соціального забезпечення в Україні: підручник / І.М. Сирота. – 7-ме вид., перероб. й допов. з урахуванням змін чинного законодавства. – Х.: Одиссей, 2007. – 405 с.

УДК 369.03

## КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОГО МЕДИЧНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

**Боков О.В.**

аспірант Харківського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України

#### Annotation

The article is dedicated to the issues of alternative variant of implementation of general compulsory state medical social insurance on the basis of Fund of social insurance on temporary loss of employment. It was grounded the usefulness of this model of medical insurance realization in Ukraine. It was formulated the proposals which can be taken into account while working-out correspondent bills as far the implementation of medical social insurance in Ukraine.

#### Анотація

У статті розглянуто питання альтернативного варіанта впровадження загальнообов'язкового державного медичного соці-

ального страхування на базі Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. Обґрунтовано доцільність реалізації цієї моделі медичного страхування в Україні. Сформульовано пропозиції, які можуть бути враховані при розробці відповідних законопроектів щодо впровадження медичного соціального страхування в країні.

#### Ключові слова

Фонд соціального страхування, медичне соціальне страхування, розмір внесків.

#### I. Вступ

Держава і суспільство відповідальні перед сучасним і майбутнім поколіннями за рівень здоров'я і збереження генофонду народу України. Забезпечення доступної