УДК 381.008.8

А. А. Шуліка
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ ТА ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ПОЛІТИКИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Розглянуто основні фактори виникнення та становлення соціального партнерства в провідних країнах світу, які також впливають на процес ефективного функціонування політики соціального партнерства.
Ключові слова: соціальне партнерство,

Рассматрены основные факторы возникновения и становления социального партнерства в ведущих государствах мира, которые также влияют на процесс эффективного функционирования политики социального партнерства.
Ключевые слова: социальное партнерство, конфликт, баланс интересов, социальный фактор.

Basic factors are examined origins and becoming of social partnership in the leading states of the world, which also influence on the process of the effective functioning of policy of social partnership.
Keywords: social partnership, the conflict, balance of interests, a social factor.

Протягом XX століття багато країн проходили тривалий процес становлення і розвитку відкритого демократичного суспільства, в якому при проголошенні рівності громадян перед законом, виникали принципово нові форми відносин, які перш за все базувалися на партнерстві і цивілізованих принципах конкуренції, а також на правових і соціальних основах формальної рівності всіх членів суспільства.

Соціальне партнерство, яке сформувалось внаслідок цих процесів, стало предметом регуляції міжнародного права та пильної уваги міжнародних організацій, особливо таких, як МОП та ЄС. Така увага пов'язана з тим, що соціальне партнерство скрізь, де воно виникало, поступово перетворювалось на найефективніший метод формування відносин між соціальними класами та між ними та державою (тристоронній діалог). Налагодження дієвої системи соціального партнерства між громадянським суспільством та владою сприяє: по-перше, не лише удосконаленню і розвитку потенціалу державного управління, але й ефективнішому здійсненню ним його завдань; по-

© Шуліка А. А., 2009

друге, стимуляції розвитку і становлення самого громадянського суспільства [5, с. 53].

Тому актуальність даної статті зумовлює той факт, що необхідним для демократичних перетворень та затвердження ринкової економіки в України на сучасному етапі є створення ефективної системи соціального партнерства. Задля досягнення цієї мети та прискорення цього процесу доцільним є визначення передумов становлення дієвої системи узгодження інтересів між основними соціальними класами в світі.

Соціальне партнерство в пострадянських державах стало об'єктом пильної уваги науковців лише після розпаду СРСР. Це пов'язано з тим, що така модель регулювання соціально-трудових відносин вважалась хибною. Останнім часом все більша кількість дослідників вивчає проблеми становлення соціального партнерства в Україні та світі. До аналізу даної проблеми тією чи іншою мірою зверталися такі сучасні дослідники: В. В. Давиденко, А. І. Андрущенко, І. М. Дубровський, В. Ф. Цвих, Г. В. Задорожний, Г. В. Осовий, В. І. Жуков.

Метою цієї статті є аналіз історії виникнення соціального партнерства в світі. Враховуючи той факт, що Україна тільки стоїть на шляху формування дієвої та ефективно функціонуючої системи соціального партнерства, основними завданнями статті є: встановлення факторів, які вплинули на цей процес у розвинутих Європейських країнах та можуть вплинути в Україні.

В середині XIX ст. у сфері соціально-трудових відносин протиріччя між роботодавцем та представниками найманої праці досягли критичної точки. Конфлікти між цими суб'єктами пояснювались перш за все існуванням жорсткого диктату з боку роботодавців, які на своїх «підприємствах»-мануфактурах мали ніким та нічим не обмежену владу над робітниками. Найбільш проблемними були питання заробітної платні, тривалості робочого дня та умов праці, які встановлювались роботодавцем. Численні страйки на підприємствах та революційні потрясіння, які були типовими явищами для держав того часу, були загалом наслідком неврегульованості саме соціально-трудових відносин. Доказом цього твердження може слугувати хоча б те, що в більшості випадках в різноманітних революційних рухах в країнах Європи головною рушійною силою виступали саме наймані працівники.

Необхідність зняття соціальної напруги в суспільстві спричинила виникнення та розвиток різноманітних теоретичних напрямків, шкіл, які розробляли та пропонували різноманітні засоби, механізми, схеми врегулювання соціально-трудових відносин у державі та суспільстві. В німецькому місті Ейзенахті було створено навіть Союз соціальної політики, члени якого виступали за впровадження соціальних реформ, спрямованих на гарантування належних умов життя для всіх громадян, аби уникнути революційних потрясінь [2, с. 25].

До середини XIX ст. чітко визначилися два основні підходи до вирішення суперечностей між власником і робітником, між працею і

капіталом. У нашій історії увага традиційно концентрувалася лише на одному з цих напрямів.

Ця наукова течія оформилась у другій половині XIX ст. Вона не підтримувала ідею зближення соціальних класів шляхом підвищення взаємодії між ними, тобто встановлення соціального діалогу в суспільстві, передумови для виникнення якого вже існували на той час, а навпаки, протиставляла їм теорію, за якою конфлікт буде лише поглиблюватись.

Найвідоміша та найпоширеніша з цих теорій – марксистська, розроблена К. Марксом та Ф. Енгельсом, яка пізніше була дещо перероблена В. Леніним та іншими класиками радянської ідеології. Теорія комунізму відстоювала твердження, що єдиний можливий шлях вирішення соціально-трудового конфлікту в суспільстві полягає в революції найманих працівників (пролетарів), ліквідуванні інституту приватної власності та працедавців як класу, що повинно призвести до створення безкласового суспільства.

Тобто рішення було доволі простим: щоб захистити працівників від диктату власників треба замінити один диктат на інший – диктат пролетарів (робітників). Звісно, в даному випадку відкидалась сама ідея будь-якого партнерства між такими суб'єктами соціально-трудових відносин, як працедавці та робітники, хоча в своїх працях К. Маркс відстоював думку, що взаємодія є найважливішою складовою суспільних відносин [1, с. 15]. На жаль, ця ідея не знайшла свого місця у теорії радянського комунізму.

Основною ідеєю іншої моделі регулювання соціально-трудових відносин є досягнення балансу інтересів між власниками-роботодавцями та найманими працівниками. Досягнення цієї мети повинне відбуватись шляхом поступового реформування суспільства задля створення механізму, завдяки якому з'явиться можливість реалізації основних інтересів обох сторін.

Такий напрям передбачав вирішення соціального конфлікту за рахунок досягнення балансу інтересів мирним шляхом. Цей напрям ґрунтувався на концепції не революційного, а реформаторського, еволюційного перетворення суспільства, що забезпечує узгодження і реалізацію основних інтересів всіх зацікавлених сторін.

Ідеї про доцільність соціального консенсусу в суспільстві на всіх його рівнях тривалий час були предметом гострих дискусій. Їх учасниками ставали політичні діячі та економісти, видатні промисловці [2, с. 34].

Процес формування соціального партнерства в країнах Західної Європи тісно пов'язаний з виникненням та поступовим розвитком ринкового суспільства, в результаті створення якого постала необхідність переходу від диктату власника-працедавця до соціально-партнерських відносин між підприємцем та представниками найманої праці.

Норми колективно-договірної системи було внесено до датського цивільного кодексу в 1907 р., швейцарського Кодексу зобов'язань у

1911 р. Спеціалізовані законодавчі акти з цього питання були прийняті у Норвегії у 1915 р., Німеччині – у 1918 р., Фінляндії – в 1924 р. [7, с. 209].

Взагалі сам термін «соціальне партнерство» з'явився в період Першої світової війни, коли воюючим країнам була життєво необхідна внутрішня соціальна стабільність, національна згуртованість, консолідація суспільства. А оскільки це був ще період зростання організованого робітничого руху, об'єднання трудящих у професійні спілки, загального підйому революційних рухів – західне суспільство та владні органи держав побачили в концепції соціального партнерства рятівний вихід з глухого кута соціального протистояння, в який його заводили різноманітні гегемоністські доктрини.

В результаті цього раціональність функціонування економіки була модифікована соціальними чинниками, що призвело до потреби розуміння соціального спокою як найбажанішого стану стосунків між работодавцями і працівниками, а ведення переговорів, компроміс та соціальні договори стали визнаватись найліпшим засобом гарнтування цього стану. Більш того, не буде помилкою стверджувати, що сучасні капіталістичні суспільства взяли, так би мовити, на озброєння найбільш добровільне обмеження цієї свободи, а не ризик втрати матеріальних і гуманітарних ресурсів внаслідок неконтрольованих соціальних конфліктів за умов необмеженої свободи конкуренції.

Можна виділити декілька надзвичайно важливих факторів, які зумовили таке перетворення, внаслідок якого було створено нову форму соціально-трудових відносин:

1. Технологічні фактори. Суть цих факторів полягає в тому, що внаслідок науково-технічного розвитку значно підвищилась складність технічного обладнання підприємств та збільшення кількості кваліфікованих робітників. Крім ускладнення праці, виникла ще одна тенденція – це інтелектуалізація праці.

Всі ці процеси призвели до зростання ролі людського фактора на підприємстві, тобто перетворення робітника на активного суб'єкта виробництва. В такій ситуації вигоду отримує як роботодавець, так і робітник. Переваги робітника полягають у тому, що представники найманої праці починають брати участь в управлінні підприємством. У свою чергу це сприяє досягненню максимальної ефективності праці, з чого, звичайно, отримує зиск роботодавець. Тому власник стає зацікавленим у тому, щоб брати до уваги інтереси, пропозиції та вимоги працівників.

Таким чином, збільшення ролі кваліфікованої праці, як основного фактора виробництва, сприяло зближенню економічних та виробничих інтересів робітників та працедавців, що, безперечно, сприяло виникненню та розвитку системи соціального партнерства. Тому що протиріччя між власниками підприємства та представниками найманої праці мають змогу вирішуватись на основі компромісу в реалізації їх інтересів.

2. Соціально-економічні фактори. В результаті змін, які відбулись у економічній сфері та пов'язані з виникненням нових форм власності

та форм організації підприємства, деякі робітники стали акціонерами. Звісно, це істотно змінює відношення до праці на підприємстві, а також ставлення роботодавців до працівників. Тому що вони почали впливати на механізми управління підприємством. Ще Аристотель говорив про надзвичайну ефективність та стабільність держави, в якій переважну частину населення складають громадяни з середнім достатком. Набагато пізніше відомими економістами, соціологами та політологами були створені та розроблені наукові теоретичні теорії середнього класу, які в найбільш розвинених країнах нашого часу знайшли своє практичне відображення. Трактуючи проміжність статусу середніх прошарків з точки зору переходу капіталізму до соціалізму, марксисти виходили з того, що їх чекає перспектива злиття або з буржуазією, або з робітничим класом чи перспектива соціального розпаду та зникнення. Але подальший розвиток світових держав не підтвердив цей прогноз К. Маркса.

Високорозвинені держави перетворились у суспільства середнього класу. Саме ця група людей забезпечує не тільки науковий та технічний прогрес, а й додає країні стабільності в соціальній, економічній та політичній сферах. У розвиненому громадянському суспільстві середній клас стає його фундаментом, гарантом його соціальної стабільності.

Саме ця соціальна структура суспільства створює найбільш сприятливі умови для досягнення соціального діалогу між роботодавцями та представниками найманої праці.

3. Суспільно-політичні фактори. До цієї групи факторів, які вплинули на створення системи соціального партнерства, можна віднести: зростання політичної культури мас; підвищення ролі та значення суспільних організацій та об'єднань, які захищають інтереси громадян; перетворення професійних спілок на впливову суспільну силу; формування організацій та об'єднань, які створюються з метою захисту інтересів власників, підприємців; становлення демократичної, соціальної, правової держави.

Після Другої світової війни в конституціях багатьох західних країн з'явилось нове поняття – «соціальна держава», тобто в конституційному порядку була визнана соціальна відповідальність перед своїми громадянами [6, с. 32]. Безперечно, соціальне партнерство передбачає вплив на соціальну політику, яку проваджує держава. Основою соціальної держави є соціальне партнерство з різноманітними модифікаціями в залежності від форм власності та політичного устрою, яке включає в себе розвинуте соціально-трудове законодавство й ефективно діючу колективно-договірну систему.

Також однією з ключових умов існування та функціонування соціального партнерства виступає громадянське суспільство, однією з характеристик якого є існування розвинутої системи об'єднань громадян, які захищають їх професійні та громадянські інтереси. Такими об'єднаннями можуть виступати профспілки, котрі були створені як інститут громадянського суспільства для захисту

найманих працівників, які завдяки профспілкам мають змогу набувати та реалізовувати свої громадянські права та свободи [8, с. 51].

4. Морально-психологічні фактори. Ця група факторів включає в себе: гуманізацію суспільних та соціально-трудових відносин; суспільне визнання права кожного громадянина на прийнятні умови та оплату своєї праці; визнання різноманітними групами суспільства необхідності та доцільності досягнення соціального партнерства шляхом соціального діалогу.

Ці фактори мають великий вплив на формування системи соціального партнерства, а також одночасно вони є найбільш складними для формування. Це пов'язано з тим, що соціальне партнерство є специфічним типом суспільних відносин, який властивий суспільству ринкової економіки на певному етапі його розвитку [4, с. 36]. Виникнення та розповсюдження системи соціального партнерства пов'язане зі створенням Міжнародної організації праці (МОП). Ця організація сприяла впровадженню в багатьох країнах норм, які бцли направлені на захист праці та встановлення партнерських трудових відносин. Але головною заслугою МОП є створення, наукове обґрунтування та реалізація на практиці концепції соціального партнерства. Саме завдяки цій організації соціальне партнерство перетворилось у функціонуючий інститут.

Тристороння співпраця має своє відображення в керівних органах Міжнародної організації праці, яка є унікальним форумом, де уряди та інші суб'єкти соціального партнерства (представники найманої праці та роботодавців) країн-членів МОП можуть вільно та відкрито обговорювати свою національну політику в соціально-трудовій сфері [3, с. 105].

Після аналізу умов формування соціального партнерства можна дійти такого висновку: система соціального партнерства – це складна форма взаємодії суб'єктів сфери соціально-трудових відносин, на виникнення та функціонування якої впливає велика кількість різноманітниїх факторів.

Названі умови та фактори є загальними чинниками формування соціального партнерства в розвинутих країнах Заходу та світу. В різних країнах ці процеси знаходяться на різних стаціях розвитку, а також можуть існувати окремі національні особливості та умови, які впливають на цей процес. Звичайно, вони є дещо загальними, в кожній країні були сформовані свої умови, які сприяли або заважали становленню соціального партнерства. Але досвід провідних країн у подоланні негативних та створенні позитивних факторів може бути для України прикладом у непростій справі – створенні ефективної та реально діючої системи соціального партнерства.

Саме тому проголошуючи, що соціальне партнерство необхідно освоювати в сучасній Україні, треба враховувати той факт, що процес становлення цього методу регулювання соціально-трудових відносин не є універсальним для кожної країни світу, й

тому повинен відбуватись з урахуванням історичного досвіду, традицій і менталітету нашого народу.

Бібліографічні посилання

1. **Андрущенко А. І.** Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні / А. І. Андрущенко, І. М. Дубровський. – Х., 2004. –175 с.
2. **Давиденко В. В.** Соціальний діалог у громадському суспільстві / В. В. Давиденко. – Вінниця, 2006. – 280 с.
3. **Дубровський І. М.** Соціальне партнерство (Учбово-методичний матеріал до навчального курсу) / І. М. Дубровський. – Харків, 1999. – 118 с.
4. **Киселев В. Н.** Социальное партнерство в Российской Федерации. Состояние. Проблемы. Перспективы / В. Н. Киселев // Труд и социальные отношения. – 1994. – № 4. – С. 67–74.
5. **Нижник Н.** Соціальне партнерство як виклик сьогодення / Н. Нижник, С. Дубенко, Л. Пашко // Політичний менеджмент. – 2005. – № 2 (11). – С. 46–54.
6. Социальная политика в период осуществления экономических реформ // Материалы Конгресса: «Человек: социальная политика в период осуществления экономических реформ». 26–27 апреля 1994 г. – М., 1994.
7. **Тупиця О. Л.** Профспілки в політичній системі сучасного суспільства: виміри функціонування / О. О. Тупиця. – Д., 2008. – 352 с.
8. **Цвих В. Ф.** Профспілки у громадянському суспільстві: теорія, методологія, практика / В. Ф. Цвих. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2002. – 376 с.

Надійшла до редколегії 18.12.09

УДК 101

О. М. Корх
Академія митної служби України

ОСОБИСТЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ ТА ФІЛОСОФІЯ ЕКЗИСТЕНЦІАЛІЗМУ

Проаналізовано досвід екзистенціального осмислення цінностей індивідуалізму у творчості Х. Ортега-і-Гасета, Ж.-П. Сартра і А. Камю.

Ключові слова: екзистенціалізм, цінність, индивідуалізм, відповідальність.

Проанализирован опыт экзистенциального осмысления ценностей индивидуализма в творчестве Х. Ортеги-и-Гассета, Ж.-П. Сартра и А. Камю.

© Корх О. М., 2010