

Економічна теорія та історія, механізми регулювання економіки

ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В СВІТЛІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

М.О. Білоус*, 2011

Криворізький економічний інститут ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

У статті досліджуються етапи становлення такого важливого інституційного регулятора соціально-трудових відносин, як інститут соціального діалогу. Аналізується розвиток соціального діалогу, розглядається інститут колективного договору та індивідуальний трудовий контракт (договір) як найбільш значущі регулятори соціально-трудових відносин у сучасній Україні.

***Ключові слова:** соціальний діалог (партнерство), соціально-трудові відносини, МОП, ЄС, ринок праці, асоціації, роботодавці, наймані працівники, держава.*

Постановка проблеми. Соціальне партнерство правомірно розглядати як інструмент, засіб вирішення гострих соціальних проблем і реалізації сучасної соціальної політики. Саме за його допомогою можливо забезпечити ефективну взаємодію провідних соціальних сил з урахуванням їх інтересів, підвищити соціальну відповідальність бізнесу, досягти стійких, здорових відносин у соціально-трудовій сфері.

Аналіз публікацій, досліджень, у яких започатковано розв'язання проблеми. Вагомий внесок у визначення соціального діалогу, етапів розвитку зробили Руссо Ж.-Ж., Гакслі Теренс М., Маркс К., Паркур М., Рибніков Н. Постійну увагу тенденціям розвитку приділяють сучасні вчені, які досліджують різноманітні аспекти його функціонування. Ідеться, зокрема, про праці відомих українських економістів, таких як: Олексенко Р., Колот А, Толкунова В.М., Іванова О.А., Хома А., Петров О.

Метою статті є розкриття передумов формування соціального діалогу, закономірності й особливості його становлення та еволюції, визначення тенденцій розвитку соціального партнерства у світлі соціально-трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Зарубіжні та вітчизняні спеціалісти з проблем соціально-трудових відносин мають різні точки зору стосовно перспектив розвитку сфери праці та механізмів її регулювання в Україні. Поширена думка про те, що суперечність між працею і капіталом за своєю суттю настільки масштабні й глибокі, що це робить неможливим розв'язання існуючих соціально-трудових проблем у нинішніх умовах соціально-економічного розвитку. Це суперечить реальній практиці не тільки країн далекого зарубіжжя, а й України, досвід якої свідчить про доцільність розв'язання найгостріших проблем у сфері соціально-трудових відносин через використання принципів соціального діалогу, підвищення ролі формальних і неформальних інститутів (законодавство, інститут соціальної відповідальності, колективно-договірна практика тощо) у регулюванні взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин.

Інша точка зору – позиція, діаметрально протилежна попередній, згідно з якою Україна наразі не тільки «визріла» до широкого застосування принципів соціального діалогу, а й ефективно розв'язує актуальні проблеми у сфері праці використанням нормативно-правових регуляторів, механізмів укладання угод і договорів, керуванням соціально-трудовою сферою. На жаль, практика останнього десятиліття свідчить, що така оцінка занадто завищена.

Особливо наочно це демонструють етапи розвитку такого важливого інституційного регулятора соціально-трудових відносин у перехідний період в Україні як інститут соціального діалогу, на становленні якого відбилися всі політичні, економічні та соціально-культурні фактори трансформаційного періоду. Уже на першому етапі (1991-1993 рр.) цей інститут у незалежній Україні характеризувався формуванням нових суб'єктів соціально-трудових відносин пострадянського періоду, освоєнням ними нових соціальних ролей і функцій, роздержавленням профспілок і появою нових представницьких організаційних структур підприємців. Крім цього, в рамках системи

*©М.О. Білоус – асистент, Криворізький економічний інститут ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

соціального діалогу сформувалися нові сторони трудових відносин – організації (союзи, асоціації) роботодавців та альтернативні профспілки.

Держава, яка в цей період стала відходити від практики авторитаризму, взяла на озброєння модель соціальної держави та відповідні принципи організації соціально-трудова відносин, характерні для соціально орієнтованої економіки. Уже в цей період державні органи почали напрацьовувати нормативно-правову базу соціального діалогу в Україні. Зокрема, було ухвалено закони України «Про підприємства» (1991 р.), «Про охорону праці» (1992 р.), «Про колективні договори та угоди» (1993 р.)

Другий етап становлення системи соціального діалогу в Україні (1994-1999 рр.) характеризувався освоєнням суб'єктами трудових відносин нових способів соціальної взаємодії на підставі демократичних принципів міжнародних трудових норм і національного законодавства. Продовжував діяти координаційний комітет сприяння зайнятості населення, який на підставі проведення досліджень та експертиз розробив рекомендації щодо подолання негативних наслідків у сфері праці.

Активну роль задля становлення в Україні соціального діалогу в цей період відіграла Міжнародна організація праці. За її сприяння було ратифіковано конвенцію «Про тристоронні консультації» (1994 р.), ухвалено закони України «Про оплату праці» (1995 р.), «Про відпустки» (1996 р.), «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.), «Основи законодавства України про загальнообов'язкове соціальне страхування» (1998 р.), «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.).

Третій етап становлення системи соціального діалогу (з 2000 р. й донині) характеризувався усвідомленням суб'єктами трудових відносин потреби у взаємодії на основі трипартизму. Однак реалізації цього принципу взаємодії заважали невідпрацьованість законодавчого забезпечення, відсутність достатнього фінансування державою соціальних програм, використання адміністративно-командних методів управління тощо [8].

Сьогодні ще неможливо спрогнозувати, коли саме влада в країні перейде до інститутів самоврядування і ми почнемо жити в сучасній демократичній і заможній державі. В цих умовах соціальний діалог стає одним із найважливіших прискорювачів процесу трансформації, що сприяє активізації громадян. Культуру соціального діалогу й асоціювання, що стала предметом регуляції міжнародного права, пильної уваги міжнародних організацій, особливо таких, як Міжнародна організація праці (МОП) і Європейський Союз (ЄС), необхідно освоювати сучасній Україні з урахуванням її історичного досвіду та традицій. Ідеться, зрештою, про історичну закономірність, перевірене часом правило, коли «... люди не можуть створювати нових сил, а можуть лише здійснювати й спрямовувати сили, які вже існують... У них немає інших засобів самозбереження, як, об'єднавшись з іншими людьми, утворити суму сил, спроможних здолати протидію, підкорити ці сили єдиному двигуну і примусити їх діяти у злагоді», – говорить у трактаті Ж.Ж. Руссо «Про суспільних договір, або Принципи політичного права» [6].

Доведено, що соціальний діалог скрізь, де він розпочинався, поступово перетворювався на найперспективніший метод формування відносин між соціальними партнерами і – ширше – між ними та державою (тристоронній діалог), тому він глибоко вкорінювався у праві на об'єднання (коаліцію), на укладання колективних переговорів, на консультації та інформацію. Зрештою він став обов'язковим у мозаїці «мап» усіх регіональних і професійних груп.

Соціальний діалог доводив свою продуктивність у результаті уроків, засвоєних під час гострих політичних подій. Так було в роки Першої світової війни (1919 року засновано МОП) і Другої світової війни (Філадельфійська декларація МОП про право на проведення колективних переговорів, 1944 рік), а також у період потрясінь, викликаних глобалізацією економіки (Декларація основних принципів і прав у світі праці, 1998 рік)... Тим не менш цей феномен так і не дістав однозначного наукового тлумачення, незважаючи на те, що вже «являє собою не тільки базовий тренд світової політики, а й органічний елемент внутрішньодержавних трансформацій».

До середини ХІХ століття чітко визначилися два основних підходи до розв'язання суперечностей між власником і робітником, між працею і капіталом. У нашій історії увага традиційно концентрувалася лише на одному з цих напрямів – силових методах вирішення таких суперечностей. Та настав час, коли різниця у визначенні носіїв політичної і соціальної активності стала пов'язуватися зі змінами, що відбулися в останнє століття у громадянському суспільстві провідних європейських країн. Якщо в ХІХ і на початку ХХ століття основними політичними акторами були великі соціальні групи – класи, нації, то потім там відбулося швидке зростання кількості груп

інтересів. Результатом їх політичної активності стала ліберальна демократія. Цей напрям ґрунтувався на концепції не революційного, а еволюційного перетворення суспільства, що забезпечує узгодження і реалізацію основних інтересів усіх зацікавлених сторін. Це й зумовило появу ідеї соціального діалогу [2].

Модель регулювання соціально-трудових відносин і забезпечення соціальної стабільності цивілізованим шляхом виявилася продуктивною. Розвиток соціального діалогу став одним із головних чинників розвитку громадянського суспільства і запобігання суспільним конфліктам.

Ідеї про доцільність досягнення соціального консенсусу в суспільстві на всіх його рівнях тривалий час були предметом гострих дискусій. Та попри різні точки зору, практично всі учасники цих дискусій – політики, промисловці, економісти, громадські діячі – висловлювалися на користь встановлення міжнародних трудових норм. Найголовніший аргумент був економічним: міжнародне регулювання норм праці допоможе країнам уникнути втрат, спричинених міжнародною конкуренцією. Другий аргумент мав гуманітарний характер – необхідність полегшити життя працівників.

Третій аргумент був суто політичним. Він обґрунтовував важливість зміцнення соціальної злагоди у промислово розвинутих країнах для запобігання політичних і суспільних потрясінь.

Згодом соціальний діалог між інститутами громадянського суспільства, роботодавцями та органами влади став охоплювати широкий спектр питань, пов'язаних із вирішенням найважливіших соціально-економічних проблем розвитку. У Доповіді Програми розвитку ООН «Людський розвиток за 1993 рік» було вперше відокремлено чотири сфери активної та ефективної участі організацій громадянського суспільства, а саме: боротьба з бідністю; надання кредитів малозабезпеченим родинам; боротьба з дискримінацією за ознакою статі, досягнення гендерної рівноваги; надання будь-якій людині невідкладної допомоги.

На початку XXI століття перелік позитивних наслідків поширення практики соціального діалогу знову став збільшуватися. Це стало можливим тому, що чітко простежувалася тенденція не лише подальшого розширення сфери діяльності організацій громадянського суспільства, але й у зв'язку зі збільшенням впливу потенціалу соціального діалогу на сфери, які традиційно вважалися предметом відповідальності держави [7].

Активними суб'єктами соціального діалогу в громадянському суспільстві стали профспілки, підприємці, кооперативні рухи, організації структурних груп населення. У зрілому громадянському суспільстві неурядові організації набули великої політичної і соціальної ваги.

Вищим атрибутом у регулюванні трудових відносин на світовому ринку стало МОП, а соціальний діалог було визнано необхідним соціально-політичним інститутом. Нині важливою функцією МОП стала нормотворча діяльність у сфері вдосконалення трудових відносин. Розроблені нею документи складають Міжнародний кодекс праці. У ньому подано розгорнуту правову основу соціального партнерства, зафіксовано конкретні норми, представлені в спеціальних юридичних актах – Конвенціях і Рекомендаціях МОП, якими визначається правовий статус суб'єктів діалогічних процесів [1].

Соціально-трудова відносина є ключовим елементом будь-якої економічної системи, оскільки економічно активне населення не може виробляти чи надавати послуги, не об'єднуючись за допомогою певних організаційних форм для спільної діяльності та взаємного обміну результатами своєї праці. Ці відносини є провідною складовою всієї системи суспільних відносин і, без перебільшення, утворюють свого роду «ядро» всієї парадигми соціально-економічного розвитку, оскільки саме від характеру змісту безпосередньо залежить продуктивність праці, якість трудового життя, соціальний мир у суспільстві. Соціально-трудова відносина, зрештою, визначають спосіб життя людей, усю структуру пов'язаних із ним процесів. За рівнем розвитку соціально-трудова відносина можна говорити про ступінь «соціалізації» відносин між працею і капіталом, рівень демократизації суспільства і соціальної орієнтованості цієї економічної системи, досконалість суспільного буття в цілому. Проблема оптимізації відносин між роботодавцями і найманими працівниками є «вічною» проблемою з моменту зародження ринку праці [4].

Соціальний діалог – це визнана Міжнародною організацією праці (МОП), європейською спільнотою практика розбудови суспільних відносин на основі узгодження інтересів держави, роботодавців і працівників. Здобутками соціального діалогу є такі ключові практики у світі праці, як 8-годинний робочий день, охорона материнства, політика ліквідації дитячої праці та інші прогресивні стратегії соціально-економічного розвитку. Відповідно до Програми гідної праці МОП соціальний діалог є не тільки однією із чотирьох її основних і нероздільних стратегічних цілей, йому відведено

первинну роль у розробці та реалізації державної політики у сфері гідної праці та передбачено обов'язковість погодження пріоритетів національної програми гідної праці, визначення цілей, планування, реалізації та оцінювання її результатів з учасниками та іншими зацікавленими сторонами.

Нині інституційними органами тристороннього співробітництва на національному рівні є Національна тристороння соціально-економічна рада при Президентові України (НТСЕР) та Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення. Аналогічні інституції на тристоронній основі ухвалено в усіх областях, АР Криму, містах Києві та Севастополі. Україна є єдиною із колишніх радянських республік, де після набуття незалежності на тристоронній основі запроваджено управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування, хоча цей процес не завершено щодо управління Пенсійним фондом.

Основною і найрезультативнішою формою соціального діалогу є укладання і виконання колективних договорів і угод. З 1992 р. на національному рівні укладається генеральна угода між Кабінетом міністрів України і всеукраїнськими профспілками та їхніми об'єднаннями, а з 1998 р. до цього процесу приєдналися і всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. Наразі вже укладено 90 галузевих і 27 територіальних угод і майже 95 тисяч колективних договорів, якими охоплено понад 9 млн. найманих працівників, або 83,9% усього загалу працюючих. Такий рівень відповідає показникам охоплення працівників колективними угодами в країнах ЄС.

Якщо оцінювати соціальний діалог за критеріями ефективності щодо досягнення позитивних результатів у сфері гідної праці, то він не досяг бажаної мети. Особливо це виявилось у період фінансово-економічної кризи, коли показники зайнятості, реальної заробітної плати, пенсій і купівельної спроможності громадян зменшилися до рівня 2007 р. До того ж, незважаючи на доволі високі показники зростання ВВП країни у 2000-2007 рр. (у середньому на 7%), практично не відбувалося позитивних зрушень щодо зниження показників бідності, в тому числі серед працюючого населення, посилювалася поляризація доходів між бідними і багатими верствами населення. Унаслідок несправедливого розподілу результатів праці між власниками робочої сили і власниками капіталу й нині зберігається високий рівень експлуатації (240%).

Негативну соціальну динаміку розвитку українського суспільства підтверджують результати моніторингових опитувань Інституту соціології НАН України, котрі регулярно проводилися упродовж 1992-2009 рр. За даними цих досліджень, близько 40% працюючих не можуть знайти роботу, яка б відповідала їхнім запитам, третина працюючих не має можливості працювати з повною віддачею та одержувати пристойний дохід. Немоżliвість мати гідну роботу з гідною оплатою праці призводить до неможливості задовольнити навіть першочергові потреби працівників і членів їхніх родин – майже третини населення (32,4% у 2009 р.) не вистачало «можливості купувати найпотрібніші продукти».

Таким чином, усупереч задекларованим цілям розбудови України як соціальної держави, має місце значне погіршення життєвих умов і розвитку людей. За інтегральним індексом людського розвитку ООН Україна втратила лише за 2005-2007 рр. вісім позицій, у 2009 р. порівняно з 1993 р. – зменшила свій рейтинг на 40 одиниць, посівши у звіті людського розвитку 85 місце. Така ситуація створює загрозу соціальній стабільності, посилює конфліктність у суспільстві. На думку деяких учених і профспілкових організацій, проблеми розвитку соціального діалогу нині полягають:

- у неефективності існуючої моделі самого діалогу;
- застарілому, суперечливому законодавстві у сфері праці та соціально-трудова відносин, відсутності рамкового закону;
- обмеженості функцій НТСЕР;
- неналежному виконанню державою своєї ролі і функцій у сфері соціально-економічних відносин;
- поєднанні стороною роботодавців політичних і бізнесових функцій;
- низькій культурі соціального діалогу в суспільстві.

Для підвищення ефективності соціального діалогу, на нашу думку, слід розглянути можливості розширення його формату як на національному, так і на регіональному рівнях, а також підняти рівень роботи інституційних органів. Адже соціальний діалог в Україні відбувається в рамках трипартизму (уряд – роботодавці – профспілки), що відповідає моделі МОП щодо співробітництва у сфері праці. Водночас європейська модель соціального діалогу передбачає участь у ньому, крім названих трьох сторін, різних неурядових організацій, так званого «третього сектора» і розгляд ширшого кола суспільно значущих питань. Прикладом цього є склад Європейського економічного і соціального комітету як дорадчого органу Єврокомісії та Європарламенту.

Водночас потрібно вжити додаткових заходів для підвищення ефективності соціального діалогу на двосторонній основі на ринку праці, де основною формою його реалізації є укладення колективних договорів на підприємствах і угод на територіальному і галузевому рівнях. Слід також розглянути пропозиції профспілок та об'єднань роботодавців щодо переходу до управління на двосторонній основі фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників, залишивши державі лише наглядову та регулюючу функції. Іншим важливим чинником для підвищення соціального діалогу мало б стати забезпечення представництва, правомірності та відповідальності кожної зі сторін. При цьому роль держави як сторони соціального діалогу, на нашу думку, має бути ключовою умовою досягнення балансу інтересів держави, роботодавців і найманих працівників.

Певних змін також потребує порядок визначення представництва в соціальному діалозі сторони роботодавців. Зростання бізнесу і державного апарату, яке сформувалося як система, з одного боку, нівелює роль держави як гаранта трудових і соціально-економічних прав громадян, з іншого, – ставить профспілки в нерівноправне становище. Іншою проблемою, яка потребує негайного вирішення, є чітке розмежування повноважень суб'єктів у підприємницькому секторі на три групи. Перша – це власне організації роботодавців, основним завданням яких є участь у соціальному діалозі й укладенні колективних договорів та угод; друга – це підприємці та їхні об'єднання, які діють відповідно до Закону України «Про об'єднання громадян», основною метою яких є лобіювання підприємницьких інтересів; третя – це товаровиробники, що мають бути об'єднані у торговельно-промислові палати за відповідними напрямками діяльності. Такий розподіл повноважень бізнесу нині здійснюється практично в усіх країнах ЄС.

Відомо, що профспілки в системі соціального діалогу і партнерства є найбільш представницьким та організованим інститутом громадянського суспільства з розгалуженою вертикальною мережею в галузевому і територіальному розрізі до рівня підприємств включно. Однак щорічне, нерідко штучне збільшення кількості їхніх організацій (наразі нараховується більш як 150 всеукраїнських профспілок і профоб'єднань) не підвищило їх потенціалу як представника і захисника інтересів майже 14 млн. найманих працівників. У соціальному діалозі реально беруть участь лише близько половини легалізованих організацій із всеукраїнським статусом. Частина організацій профспілок не відповідає заявленому статусу і своєю бездіяльністю компрометує профспілковий рух. Так, у 2009 р. при формуванні Спільного представницького органу профспілок за наданим Мін'юстом реєстром всеукраїнських профспілок понад 40 організацій не було виявлено за вказаними адресами їх реєстрації.

Слід наголосити, що в європейських країнах на національному рівні діє, як правило, три-п'ять національних об'єднань, причому спостерігається подальша тенденція до їх укрупнення. Цьому сприяє законодавчо встановлений порядок визначення репрезентативних організацій. Таким чином, з метою забезпечення конструктивного соціального діалогу в Україні, слід було б розробити чіткі й прозорі механізми репрезентативності для всіх соціальних партнерів, зокрема, визначити поняття репрезентативності в законах про професійні спілки, організації роботодавців, колективні договори й угоди, в законопроекті «Про соціальний діалог в Україні». На рівні підприємств профспілкові організації мають бути представлені в органах управління з правом блокуючого голосу в разі ухвалення неузгоджених рішень із соціально-трудова питань, масового вивільнення працівників. Реалізація подальших завдань розвитку діалогових відносин, поширення ідеології соціального партнерства як складового світогляду суспільства неможливі без здійснення комплексу організаційних, правових, наукових, освітнянських, інформаційних заходів на загальнодержавному рівні. Тому потрібно розробити Концепцію розвитку соціального діалогу в усіх сферах соціального життя, до створення якої варто залучити соціальних партнерів, фахівців із конституційного, міжнародного та трудового права, соціологів, політологів, економістів. З метою забезпечення системної роботи розвитку соціального діалогу та громадянського суспільства пропонується також створити відповідні підрозділи в органах державної влади, які могли б очолити досвідчені працівники, науковці з відповідним практичним досвідом [5].

Висновки. Є всі підстави стверджувати, що соціальний діалог, який здійснюється у Співтоваристві на різних рівнях та в різноманітних формах – це новий ступінь соціального партнерства, що передбачає не лише захист інтересів окремих сторін, досягнення компромісів у тих чи інших складових соціально-трудова відносин, соціальну відповідальність перед партнерами. Йдеться про концентрацію зусиль на завдання соціально-економічного розвитку, що актуалізуються під впливом глобалізації (людський капітал, конкурентоспроможність, структурні зрушення і ринок

праці тощо), про соціальну відповідальність не лише перед партнерами, а й суспільством і Співтовариством у цілому, про створення дієвих передумов для розбудови громадянського суспільства. Як випливає з поданого вище матеріалу, позитивною тенденцією є поява нових форм діалогу і нових партнерів на «полі» соціальної політики. Розширюється предмет ведення консультацій, переговорів та змісту угод і договорів. З'являються нові інститути – норми та інститути

– організації, що покликані регулювати соціально-трудові відносини у рамках транснаціональних компаній. Задіяні форми соціального партнерства дозволяють формувати більш досконалі відносини як у сфері праці, так і в суспільстві в цілому і справляють позитивний вплив на якість життя.

Втім, потенціал соціального партнерства не слід переоцінювати. Його сили і можливості не спроможні повністю подолати негативні наслідки ідеології і практики «ринкового фундаменталізму», змінити самотужки породжену останнім часом модель світової економіки, в якій замість «соціального обличчя» все більше проявляються «соціальні гримаси». Світ все ще не має рецептів вирішення глобальних соціальних проблем (бідність, маргіналізація, ефективні зайнятість, соціальна ізоляція тощо), до того ж в умовах, коли глобалізована економіка все частіше демонструє ознаки економіки спекулятивної, що все більше віддаляється від реального сектора.

Література:

1. Гакслі Теренс М. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. - К.: Основи, 1995. - 280 с.
2. Іванова О.Л. Соціальна політика: теоретичні аспекти. - К.: Академія, 2003. - 107 с.
3. Колот А. Соціальне партнерство на зламі двох тисячоліть: стан, виклики, тенденції розвитку (на прикладі країн європейського союзу) / А. Колот // Соціальна політика: проблеми, коментарії, відповіді. - 2009. - № 2. - С. 20-23.
4. Олексенко Р. І. Теоретичні аспекти формування моделі соціально-трудових відносин / Р. І. Олексенко // Інвестиції: практика та досвід. - 2010. - № 1. - С. 47-49.
5. Петроє О. Соціальний діалог – шлях до гідної праці / О.Петроє // Праця і зарплата. - 2010. - № 19 (695).-С. 4-5.
6. Руссо Ж.-Ж. Об общественном договоре или Принципы политического права // Трактаты. - М.: Наука, 1969.-704 с.
7. Толкунова В.Н. Трудовое право. - М., 2002. - С. 313.
8. Хома А. Проблеми регулювання соціально-трудових відносин / А.Хома // Праця і зарплата. - 2010. - № 5 (681). - С. 4-5.