

*А.М. Колот*

## Соціальний діалог як інститут підвищення соціальної відповідальності

*У статті розглянуто соціальне партнерство як інститут формування та розвитку соціально відповідальної поведінки суб'єктів соціального діалогу, одним з вагомих результатів якого має стати домінування гідної праці; деякі прикладні аспекти розвитку соціального діалогу як інституту реалізації концепції гідної праці, що потребує наповнення чинних угод і договорів новим змістом, соціально відповідальних зобов'язань з боку всіх суб'єктів соціально-трудова відносин.*

*Ключові слова: соціально-трудова сфера, соціальний діалог, соціальне партнерство, соціальна відповідальність.*

*This article considers the social partnership as an institution of the formation and development of socially responsible behaviour of the partners of the social dialogue, one of the important results whereof should be the dominance of decent work, some of the applied aspects of the development of social dialogue as an institution of the implementation of the concept of decent work, that requires new meaning to be brought into existing agreements and contracts, socially responsible commitment of all parties of social and labour relations.*

*Keywords: social and labour sphere, social dialogue, social partnership, social responsibility.*

**Вступ.** Економічною наукою доведено і підтверджено практикою, що одним із суспільно значимих інститутів, який має сприяти розв'язанню гострих соціальних проблем, опрацюванню та реалізації сучасної соціальної політики є інститут соціального партнерства.\* Маємо констатувати, що проблематика соціального партнерства протягом останніх років привертала увагу багатьох науковців і практиків. Вагомими є здобутки в дослідженні сутності соціального партнерства як системи, механізмів його функціонування. Водночас є немало "білих плям", ряд аспектів цієї проблематики досліджено на поверховому рівні. Тому перш ніж зосередитися на прикладних аспектах соціального діалогу, викладемо авторське бачення природи, стану, передумов та перспектив розвитку означеного суспільного інституту.

**Виклад основного матеріалу.** Партнерство в достеменному розумінні цього явища передбачає не протистояння, а рівність, взаємозобов'язання і взаємовідповідальність сторін. Таке розуміння партнерства повністю узгоджується з ідеологією соціального діалогу. Основою останньої є конструктивна взаємодія провідних соціаль-

них сил задля забезпечення соціальної стабільності, стійкого розвитку економіки, балансу інтересів провідних соціальних сил, соціального захисту і реалізації основних прав і свободи особистості, умов гармонійного розвитку людини.

У світовій практиці найбільш суттєві здобутки в царині використання потенціалу соціального партнерства накопичено на терені Європи. Незважаючи на очевидні успіхи європейської практики соціального партнерства, маємо визнати, що і в країнах цього континенту протистояння соціальних партнерів не зникло. Більше того, спостерігається перманентне загострення соціальних протиріч, а протистояння суб'єктів соціального діалогу набуває все нових форм та проявів. Не є перебільшенням твердження, що чинником, який останніми роками все більше посилює асиметричність розвитку соціально-трудова сфери, а отже й порушує баланс інтересів сторін соціально-трудова відносин, є зниження ролі соціального діалогу, "вихолощення" з нього тих змістових характеристик та організаційно-управлінських механізмів, які можуть і повинні "працювати" на соціалізацію відносин у сфері праці.

Змушені констатувати, що в Україні система соціального партнерства проходить випробування часом, вона є недостатньо ефективною. Реальність є такою, що і в першому десятилітті ХХІ ст. соціальний діалог не став технологією, соціальною інновацією, інструментом забезпечення стійкої соціальної динаміки.

До традиційних причин низької ефективності соціального партнерства додалися й нові, основними з яких є:

- декларативний характер соціальної орієнтації суспільства;
- зниження членства найманих працівників у профспілках;

---

\* У зарубіжній науковій літературі та нормативно-правових актах більшості країн Заходу широковживаним є термін "соціальний діалог", природа якого і змістовні характеристики здебільшого збігаються з терміном, що використовується у вітчизняній практиці – "соціальне партнерство".

Останнє поняття, на наш погляд, є більш широким та містким, аніж "соціальний діалог". Втім для досягнення основної мети – розкриття місця зазначеного інституту в продукуванні соціально відповідальної поведінки будемо оперувати як "європеїзованим" терміном "соціальний діалог", так і більш широким – "соціальне партнерство".

---

Колот Анатолій Михайлович, доктор економічних наук, професор, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана (Київ).

– пасивність суспільства, неадекватна реакція на десоціалізацію відносин між працею та капіталом, наростання асиметрії між економічним розвитком і його соціальними результатами;

– низька ефективність діяльності як профспілок, так і інститутів держави й громадянського суспільства по захисту інтересів трудящих;

– віртуалізація економіки, розвиток нестандартних форм зайнятості;

– психологічна неготовність найманих працівників активно впливати на формування соціально відповідальної поведінки роботодавців;

– відсутність традицій та належної культури вирішувати проблеми соціально-трудового, соціально-економічного розвитку на засадах діалогу, довіри, соціальної справедливості та соціальної відповідальності; неспроможність інститутів держави і суспільства подолати соціокультурні й соціоморальні бар'єри на шляху забезпечення стійкого розвитку.

Зазначимо також, що головна відмінність української практики регулювання соціально-трудової сфери (у тому числі й за використання потенціалу соціального діалогу) від тієї, що реально функціонує в розвинених країнах світу, полягає в тому, що остання є усвідомленими діями, узгодженими з етичними, соціально-культурними нормами і переконаннями, які мають на меті підвищення конкурентоздатності економіки, забезпечення стійкого розвитку як бізнесових структур, так і суспільства в цілому. В Україні ж високі стандарти стійкого, узгодженого економічного й соціального розвитку де-факто не є метою більшості бізнес-структур.

Гіпертрофований економоцентризм роз'їдає інститути економіки і держави, а суспільство, в якому концепції "людини соціальної", "соціального багатства", "стійкої соціальної динаміки" не сприймаються на рівні підсвідомості, не має перспектив розвитку.

Ще раз наголошуємо на тому, що чи не основна системна проблема становлення в Україні соціально-трудових відносин європейського типу на принципах соціального партнерства зумовлена спотвореним розумінням бізнес-структурами своєї місії та філософії забезпечення стійкого розвитку за сучасних умов. Етична, соціокультурна компонента в практиці українського підприємництва займає місце, незіставне з її значущістю для забезпечення як економічного, так і соціального розвитку.

Кожний крок на шляху опанування сучасної філософії бізнесу, його місії, достеменно розуміння ролі й значення соціальної компоненти у забезпеченні стійкого розвитку, усвідомлення, що соціально відповідальна поведінка – це не примус і навіть не обов'язок, а суспільна цінність – це одночасно і крок до формування сучасної, адекватної вимогам сьогодення системи соціального діалогу як одного з основних інститутів держави та громадянського суспільства. За такого бачення першоджерел розбудови та використання потенціалу системи соціально діалогу стає очевидною роль науковців у формуванні сучасного економічного мислення, засвоєнні якомога більшою частиною суспільства діалектики економічного й соціального поступу.

Слід акцентувати увагу й на тому, що однією з основних, "наскрізних" причин низької ефективності

соціального діалогу є відсутність належної політичної волі задіяти потенціал цього інституту. Більше того, з'являються заяви представників різних соціальних сил щодо вичерпання можливостей соціального партнерства. Підтверджуємо, що інститут соціального діалогу не тільки в Україні, а й у багатьох країнах світу з різних причин переживає не кращі часи. Втім, це жодним чином не заперечує його потенційних можливостей. На нашу думку, пониження (свідоме чи несвідоме) ролі соціального діалогу, як і прагнення зберегти традиції, сформовані на ідеології протидії, постулатах про наявність антагоністичних суперечностей між працею і капіталом, між різними класами та інститутами суспільства, можуть призвести до того, що соціальні потрясіння стануть неминучими.

Переконані, що система колективно-договірної регулювання відносин у сфері праці, вирішення різноманітних проблем соціального характеру на принципах соціального партнерства не вичерпала своїх можливостей. Як наука, так і практика досі не змогли запропонувати інших інституційних основ узгодження суперечливих інтересів сторін і суб'єктів соціально-трудових відносин, окрім поєднання важелів державного впливу із системою соціального діалогу чи соціального партнерства. Інша річ, в якому форматі мають діяти згадані сторони і суб'єкти, як вони повинні взаємодіяти, якими повинні бути змістовні характеристики соціального діалогу в сучасних умовах. Саме в цій площині слід шукати конкретні шляхи й механізми надання соціально-трудої сфері та властивим їй відносинам стійкої динаміки розвитку.

Визнаючи, що фундаментом соціального партнерства був і залишається дво- і/або трипартизм, вважаємо, що суб'єктність соціального діалогу потребує розширення. Теоретично доведено і підтверджується практикою доцільність більш широкої участі в соціальному діалозі неурядових організацій, політичних партій, інших інститутів громадянського суспільства [1, 151–165].

Інтереси утвердження на практиці принципів гідної праці, досягнення стійкої соціальної динаміки вимагають відмови від "вузького" трактування предмета соціального діалогу, свідомого чи неусвідомленого звуження функцій і завдань цього інституту. Соціальне партнерство як випробуваний часом інститут має затвердитися як важливий інструмент не тільки регулювання соціально-трудо-вих відносин, а й формування та реалізації соціальної політики в цілому. Автор поділяє думку тих учених та практиків, які вважають, що функціональним навантаженням соціального партнерства має бути як вирішення гострих соціальних проблем, так і створення передумов для підтримки та розвитку людських ресурсів, всього потенціалу суспільства. Саме використовуючи потенціал соціального партнерства можна активізувати й привести в рух всі елементи складного механізму економічної системи, забезпечити їх взаємодію з урахуванням інтересів суб'єктів соціально-економічних відносин.

Освоюючи сучасну філософію соціального партнерства, слід виходити з того, що цей інститут повинен не тільки захищати інтереси партнерів, а й сприяти об'єднанню їхніх зусиль і концентрації їх на завданнях, життєво необхідних суспільству для забезпечення стійкої економічної та соціальної динаміки. При цьому вкрай необхід-

ною є плідна взаємодія соціальних партнерів на всіх рівнях: підприємство, галузь, регіон, держава, наддержавний рівень. Не менш важливо визначити коло функціональних завдань кожного партнера, змістовні характеристики, межі його соціальної відповідальності перед тими, чий інтереси партнери повинні відстоювати, і суспільством у цілому.

Соціальне партнерство в нашому розумінні має бути одночасно і цивілізованою формою регулювання соціально-трудових відносин, і інструментом досягнення сучасних стандартів гідної праці, розвитку й підвищення якості життя людей, і формою задіяння потенціалу та прояву на практиці нової якості соціальної відповідальності суб'єктів та інститутів ринкової економіки й суспільства в цілому. При такому розумінні місії соціального партнерства останнє постає як феномен не тільки соціально-трудовий, соціально-економічний, а й водночас і соціокультурний, морально-духовний, як форма суспільного договору, що має на меті задіяти потенціал конструктивної взаємодії, співробітництва, служити узгодженню інтересів особистості, організацій і суспільства в цілому.

Нові грані природи, предмета соціального діалогу відкриваємо для себе, якщо цей інститут будемо розглядати через призму соціальної відповідальності його суб'єктів, призму соціально відповідальної поведінки. Справді, не можна не звернути увагу на наявність якщо і не прямої, то тісної залежності між розвитком соціального партнерства в сучасних його формах і рівнем соціальної відповідальності суб'єктів економічної діяльності та інститутів суспільства. Соціальна відповідальність в нинішньому розумінні її ролі і значення перетворюється із суто соціально-етичної в соціально-економічну категорію, що відображає рівень готовності того чи іншого суб'єкта виконувати свої зобов'язання при оптимальному (з позиції суспільства) узгодженні інтересів індивіда, колективу і суспільства в цілому.

Особлива роль у вирішенні завдань соціального розвитку, реалізації принципів гідної праці належить підприємницьким структурам (бізнесу), для яких межа між економічною і соціальною політиками досить умовна. Принципово важливим є усвідомлення того, що соціальна відповідальність бізнесу – це не тільки і не стільки благодійність чи спонсорство, а нова "філософія" і парадигма ведення бізнесу, соціальний інститут громадянського суспільства. Підвищення соціальної відповідальності бізнесу вкрай актуальне з позицій як суто економічних (досягнення якомога кращих економічних результатів завдяки соціалізації господарської діяльності, а отже й створення умов для формування конкурентоспроможного персоналу, підвищення його мотивації до праці, оптимізації відносин між працею і капіталом), так і інших – етичної, морально-психологічної (поліпшення іміджу в очах громадськості, сприйняття своєї організації як суб'єкта, що піклується про благополуччя персоналу).

Втім недоцільно й передчасно розраховувати тільки на здоровий глузд, культуру поведінки підприємницьких структур і виходити з передумови, що соціальна відповідальність сформується сама собою, автоматично. Для того щоб соціальна відповідальність бізнесу була не декоративною, а набула цивілізованих форм і змісту, стала реальністю, необхідно розробляти й упроваджувати ціліс-

ні системи заходів, підключати механізми організаційно-економічного, правового характеру. Економічною наукою доведено і практикою підтверджено, що найбільш дієвим механізмом формування соціальної відповідальності бізнесу є саме розвиток соціального партнерства. Останнє правомірно розглядати як зовнішню мотивацію соціально відповідальної поведінки підприємницьких структур.

Соціальне партнерство між сторонами – носіями соціально-економічних інтересів, їх суб'єктами та органами має здійснюватися в таких основних формах:

- спільні консультації;
- колективні переговори й укладення угод і договорів на національному, галузевому, регіональному рівнях та на рівні підприємств (організацій);
- узгодження на найвищому (національному) рівні основних параметрів соціально-економічної політики, включаючи політику доходів, основні критерії та показники гідної праці;
- спільне розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), їх запобігання, організація примирних та арбітражних процедур;
- участь найманих працівників в управлінні суб'єктів підприємницької діяльності;
- участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства;
- спільне управління представниками сторін фондами соціального страхування;
- участь найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, визначених колективним договором;
- розгляд претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами соціального партнерства відповідного рівня, і розв'язання конфліктів шляхом компромісів, співробітництва, узгодження позицій;
- обмін необхідною інформацією;
- контроль над виконанням спільних домовленостей.

Пропозиції автора щодо розширення предмета соціального діалогу, пошуку нових форм співробітництва як представників роботодавців і найманих працівників, так і представників інших соціальних сил, державних і недержавних інститутів повністю узгоджуються з новою практикою Європейського Союзу (ЄС) в цій сфері, для якої характерним є таке:

- розширення предмета соціального діалогу та включення до нього проблематики, яка стосується не тільки соціально-трудої сфери;
- розширення суб'єктивності соціального діалогу, в тому числі за рахунок нових форм непрофспілкового представництва;
- розширення форм і технологій координації дій соціальних партнерів;
- підвищення ролі Європейської комісії в інституціоналізації соціального діалогу;
- прагнення керівних органів ЄС до розвитку соціального діалогу на міждержавному рівні;
- поява нових інститутів, які покликані поглибити і наповнити новим змістом соціальний діалог;
- розвиток форм участі найманих працівників у прийнятті управлінських рішень, їх поєднання й урізноманітнення.

Для того щоб діюча в Україні система соціального партнерства набула кращих європейських рис, сприяла реалізації на практиці принципів гідної праці, потрібний ряд передумов [2, 461–466], серед яких однією з головних є нормативно-правове забезпечення розвитку соціального діалогу.

Аналіз законодавчих актів, що регламентують становлення й функціонування соціального діалогу, безпосередня участь автора в підготовці угод і договорів на національному, галузевому та інших рівнях дають підставу для висновку: без внесення істотних змін до чинного законодавства, нормативних актів вкрай проблематично розраховувати на підвищення дієвості розглянутого соціального інституту. Подальшого нормативно-правового врегулювання потребують:

- 1) уточнення категоріального апарату, що характеризує місію і предмет соціального діалогу;
- 2) визначення сторін і суб'єктів соціального діалогу на різних його рівнях;
- 3) загальний зміст угод і договорів, які укладаються на національному, галузевому, регіональному рівнях та на рівні підприємств (організацій);
- 4) закріплення послідовності укладання угод і договорів;
- 5) співвідношення (підпорядкованість) угод і договорів, норм, застосовуваних на різних рівнях;
- 6) порядок застосування та сфера дії угод і договорів.

Досить актуальною, як свідчить практика, є розробка макетів (типових структур та уніфікованих змістовних характеристик) генеральних, галузевих, регіональних угод та колективних договорів підприємств (організацій), що аж ніяк не означає посилення директивних начал, а створює лише рамкові умови, свого роду алгоритм формування угод (договорів) на різних рівнях соціального діалогу.

Прикладні аспекти розвитку соціального діалогу як інституту реалізації концепції гідної праці знайшли відображення в ряді колективних та індивідуальних монографій автора [1–4].

На завершення підкреслимо, що необхідність соціального діалогу і партнерства є очевидною. Втім складається враження, що в представників держави і вітчизняного бізнесу, особливо великого, стає все менше бажання й мотивації слухати найманих працівників та їх представницькі органи, будувати з ними відносини на основі взаємної поваги, розуміння єдності інтересів.

Цивілізований, пронизаний духом відповідальності стиль спілкування провідних соціальних сил на принципах толерантності, поваги, рівноправності може сформуватися в рамках економіки, фундаментом якої є, зокрема, соціально відповідальна діяльність інститутів та наявність, принаймні, ознак громадянського суспільства. Однак доводиться констатувати, що сучасна мова соціальних комунікацій, за незначним винятком, це не мова рівноправних, соціально відповідальних партнерів, які слухають і чують один одного. Соціальні комунікації сьогодення в реальному секторі економіки – це мова адміністративного диктату. Однак ефективно господарювати, повноцінно використовувати наявні ресурси, мотивовано працювати можуть лише ті, хто готовий підпорядковуватися добровільно, усвідомлює правильність поставлених

цілей, відчуває себе співучасником у досягненні взаємовигідних результатів.

Далеко не ідеальним суб'єктом соціального партнерства є також представницькі органи найманих працівників в особі профспілок, які на практиці не постають “локомотивом” діалогу та формування соціально справедливих, “здорових” відносин між працею і капіталом. Доводиться констатувати, що немало вітчизняних профспілкових організацій, на відміну від зарубіжних профцентрів, втратили вміння працювати “на вулиці”, бути в гущі трудящих, а деякі з них цього уміння ніколи й не мали. Натомість вони віддають перевагу “бюрократичним іграм”, кабінетній роботі, забуваючи, що соціальний діалог, не підкріплений реальною роботою, демонстрацією своїх потенційних можливостей, рідко буває продуктивним. Реальністю української профспілкової практики є й те, що профспілкові лідери дедалі більше “вбудовуються” в провладні, підприємницькі структури, представляючи інтереси не стільки найманих працівників, скільки парламентських партій та інших структур, що наближені до влади.

На наш погляд, профспілковим комітетам і їхнім лідерам необхідно подолати існуючий нині психологічний бар'єр другорядності у виробленні соціально-трудої політики, взяти на озброєння інноваційні методи діяльності, що виправдали себе в зарубіжній практиці та враховують реалії національної економіки. Однією з таких інновацій могло б стати створення науково-впроваджувальних центрів з організації профспілкової діяльності, які мають діяти при об'єднаннях профспілок. До напрямів їхньої діяльності доцільно віднести впровадження нових організаційних структур профспілок, впровадження інновацій у процедури, технології колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці; опрацювання інструментарію підвищення соціальної відповідальності профспілок; організацію проведення соціального діалогу тощо.

**Висновки.** На переконання автора, інститут соціального партнерства далеко не вичерпав своїх можливостей і в найближчому майбутньому заміна йому не передбачається. Більше того, бездіяльність на полі соціального діалогу може обернутися соціальною катастрофою. Все це актуалізує потребу становлення в суспільстві консенсусу з питань соціально-економічного розвитку, утвердження атмосфери співробітництва, довіри й відповідальності.

#### **Список використаних джерел**

1. *Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку* : монографія / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
2. *Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку* : монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 504 с.
3. *Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку* : монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2010. – 348 с.
4. *Колот А.М.* Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А.М.Колот. – К. : КНЕУ, 2008. – 230 с.

Стаття надійшла 07.02.2013