

НАПРЯМКИ РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

У статті висвітлено досвід реформування соціально-трудових відносин у країнах ЄС, проведено аналіз проблем і напрямків удосконалення соціального діалогу в Україні.

В статье автор исследует опыт реформирования социально-трудовых отношений в странах ЕС, анализирует проблемы и направления усовершенствования социального диалога в Украине.

The article presents the experience of reform of social labor relations in the EU, the analysis of problems and directions improving social dialogue in Ukraine.

Ключові слова. Соціально-трудові відносини, соціальний діалог, соціальний капітал.

Ключевые слова. Социально-трудовые отношения, социальный диалог, социальный капитал.

Key words. Social labor relations, social dialogue, social capital.

Вступ. За оцінками іноземних і вітчизняних науковців, соціально-трудова сфера та соціально-трудові відносини переживають певну кризу, що обумовлено глобалізаційними процесами, становленням постіндустріального (інформаційного) суспільства. Це потребує якісного реформування інституту соціального діалогу, як у контексті розширення сфери, подальшої інституціоналізації соціального діалогу, широкого залучення інститутів громадянського суспільства, так і забезпечення розвитку соціального капіталу як необхідного базису зростання його результативності.

Особливо актуальною стає проблема реформування соціально-трудових відносин у цілому та інституту соціального діалогу зокрема для України. Лише широкий діалог між владою, бізнесом, профспілками та громадським сектором, зростання довіри між органами влади та громадянським суспільством як по-вертикалі, так і по-горизонталі, може забезпечити впровадження ефективних реформ, перехід вітчизняної економіки на європейські стандарти та досягнення стійкого розвитку українського суспільства в цілому.

Теорія соціального партнерства в її сучасному розумінні бере свій початок у працях філософів і суспільних діячів кінця ХІХ — початку ХХ століть Ж.Б. Сея, К. Маркса, М. Вебера, Е. Мейо, Ф. Ретлісбергера, Ф. Тейлора та ін.

Серед вітчизняних науковців необхідно виділити праці А. Колота, В. Жукова, В. Скуратівського, І. Гнибіденка та ін.

Постановка завдання. Дослідити світовий досвід реформування соціально-трудових відносин, проаналізувати проблеми та перспективи удосконалення інституту соціального діалогу в Україні.

Результати дослідження. Міжнародною організацією праці соціальний діалог широко визнаний як частина принципів, що формують так звану Європейську соціальну модель, що ґрунтується на високих економічних показниках, рівні соціального захисту, освіти та соціальному діалозі. «Соціальний діалог являє собою всі типи переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, соціальних партнерів або між соціальними партнерами з питань економічної та соціальної політики, що становлять спільний інтерес» [4].

Результатом дискусій з питань трипартизму та соціального діалогу на рівні Міжнародної організації праці стало ухвалення Резолюції про трипартизм та соціальний діалог, а також визначення наступних концептуальних положень:

1. Соціальний діалог є не додатком, а доповнює класичну парламентську демократію. Надання можливостей великим групам суспільства брати участь у процесі формування та прийняття рішень стосовно економічної та соціальної політики може посилити та консолідувати традиційні політичні механізми.

2. Соціальний діалог гнучкий: партнери можуть зустрічатися, проводити консультації, здійснювати переговори та досягати домовленостей по мірі необхідності.

3. Він також може бути стратегічним, тобто спрямовуватися на досягнення довготривалих, а не короткочасних результатів. З іншого боку соціальний діалог повністю ефективний лише в умовах демократії, у суспільстві, яке не лише декларує, а й дотримується основних прав і свобод.

4. Соціальний діалог не йде в розріз з ринковою економікою. Натомість він сприяє забезпеченню її ефективного функціонування регулюючи її соціальні аспекти. Соціальний діалог є також засобом підвищення продуктивності праці та конкурентоздатності.

5. Соціальний діалог — це засіб вирішення різних економічних і соціальних проблем. Європейський Союз вважає його рушійною силою успішних економічних та соціальних реформ. Але не достатньо просто визнати соціальний діалог частиною успішного управління, його слід оцінювати на основі його ефективного внеску в зайнятість, соціальний захист та інші сфери. Визнається, що соціальний діалог має особливі здобутки у таких інноваційних сферах як підвищення кваліфікації, удосконалення організації праці, сприяння рівним можливостям та розвиток активної політики щодо осіб перед пенсійного віку.

6. Не існує універсальної моделі соціального діалогу. Ця концепція достатньо гнучка і здатна пристосовуватися до найрізноманітніших умов. Але тристоронній національний діалог не має сенсу без життєздатного біпартизму на рівні підприємства / галузі.

7. Соціальний діалог — не лише форма управління кризою. Він повинен використовуватися не лише за несприятливих, але й за сприятливих економічних обставин.

Синергетичне трактування соціального діалогу можна сформулювати таким чином. Соціальний діалог як інститут, що забезпечує переговорний процес між владою, бізнесом, профспілками та іншими соціальними групами громадянського суспільства має відігравати роль своєрідного «фільтру» для відсікання небажаних суспільству змін, і, відповідно, стимулювання новацій суспільно корисних, як в економіці, так і в сфері державного управління, соціальній сфері тощо шляхом досягнення соціальними партнерами балансу інтересів (вихід на виграшний аттрактор).

Таким чином, він виконує роль своєрідного «дисипативного різця», який, в ідеальному випадку (на основі досягнення сторонами соціального діалогу консенсусу), «відсікає» небажані новації (для соціальної системи в даний історичний період, тобто забезпечує вихід системи на «виграшні» аттрактори), що надходить у систему ззовні та трансформує застарілі інститути, які стримують розвиток суспільства, що збільшує його інформаційне розмаїття. Сучасні тенденції розвитку інституту соціального діалогу, на думку А. Колота, необхідно розглядати в контексті змін, що відбуваються у конкретній державі, світовому співтоваристві в цілому. Соціально-трудова сфера та соціально-трудові відносини переживають певну кризу.

В останні роки в країнах-членах ЄС накопичено вагомий досвід реформування соціального діалогу, а саме: 1) розширення предмету соціального діалогу та включення до нього проблематики, яка стосується не лише соціально-трудової

сфери; 2) розширення суб'єктності соціального діалогу, у тому числі за рахунок нових форм непрофспілкового представництва; 3) зниження рівня централізації колективно-договірного регулювання та координації дій соціальних партнерів; 4) підвищення ролі Європейської комісії в інституціалізації соціального діалогу; 5) прагнення керівних органів ЄС до розвитку соціального діалогу на міждержавному рівні; 6) поява нових інститутів, що покликані поглибити та наповнити новим змістом соціального діалогу; 7) розвиток форм участі найманих працівників у прийнятті управлінських рішень, їх поєднання та урізноманітнення [5].

Щоб забезпечити досягнення загальної мети діалогу та вирішення його проблем — сприяти економічному зростанню та високим стандартам життя — відбувається диверсифікація рівнів, де він реалізується, та залучення якомога ширшого кола суб'єктів (так званий «третій сектор»), які можуть мати значення для вдалого вирішення питань, що є предметом обміну інформацією, консультацій чи переговорів.

Перетворення концепції, форм і самої організації соціального діалогу є виразом визнання необхідності його пристосування до економічних і соціальних перетворень (глобалізація, якісні зміни робітничого класу, зміни в споживанні, освіті) і технологічних (інформатизація, автоматизація). Проте, традиційні макросоціальні форми соціального діалогу залишилися і стосуються обмеженого кола питань, які можна регулювати на загальному рівні, наприклад, такі як мінімальна зарплата, виплати по соціальному страхуванню, безпека та умови праці.

Загалом, з розвитком постіндустріального суспільства вузька форма соціального діалогу (традиційне ведення переговорів, консультації та інші форми взаємодії класичних соціальних партнерів у трикутнику «роботодавці — профспілки — держава») виявляється недостатньою для врегулювання багатьох фундаментальних соціальних проблем. Шкала соціального діалогу в інституційному сенсі змінюється і розширюється, оскільки профспілки та роботодавці не можуть вичерпно представляти різноманітні інтереси усіх верств суспільства. Відтак, спостерігається розповсюдження практики соціального діалогу на всі структури так званого «третього сектору» — об'єднання громадян, інститути територіального, професійного, економічного самоврядування.

Проведений аналіз функціонування інституту соціального діалогу в Україні, результативність переговорного процесу та укладання колективних угод, робить правомірним висновок про існування певних проблем, які обмежують його використання у якості механізму управління стійким розвитком.

1. Слабка інституціалізація, що проявляється у такому:

1) недосконалості чинного законодавства, зокрема, законами України «Про соціальний діалог в Україні», «Про організації роботодавців, їх права та гарантії діяльності», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» фактично обмежено коло учасників соціального діалогу через встановлення цензу репрезентативності для профспілок та організацій роботодавців. Загалом несприятливими є умови для розвитку профспілкового середовища та середовища роботодавців. Позбавлено можливостей відстоювати інтереси значну частину працюючих громадян, так і підприємців (переважно-фізичних осіб), які не потрапили у визначений Законом України «Про соціальний діалог в Україні» формат. Передбачений законодавством принцип репрезентативності організацій роботодавців та профспілок за своєю суттю не тільки не сприяє розвитку соціального діалогу в країні, а навпаки — обмежує більшість організацій роботодавців, підприємців, промисловців та профспілок в їх міжнародно-правових і конституційних правах;

2) недостатній самоорганізації сторін соціального діалогу, передусім сторони роботодавців. За оцінками експертів, у соціальному діалозі приймають участь не більше 20 % суб'єктів підприємницької діяльності України;

3) неефективному функціонуванні органів соціального діалогу на національному та регіональному рівнях (національна та регіональні тристоронні соціально-економічні ради, зокрема, відсутність виконавчих інституцій, які втілюватимуть прийняті рішення на практиці);

4) обмеженості реалізації СД на галузевому та регіональному рівнях тощо.

2. Політизація та персоналізація СД. До останнього часу в Україні існувала практика, коли вищі посадові особи держави очолювали провідні всеукраїнські об'єднання роботодавців, що є порушенням основоположного принципу Конвенції №87 Міжнародної організації праці щодо невторчання держави у створення та розвиток організацій роботодавців і профспілок.

3. Фрагментація та формалізація СД. Задачі, яких він повинен досягати по суті, перетворені на інструментальну процедуру взаємної легітимізації суб'єктів діалогу, або обмеженість діалогу до виключно «легких» форм. Соціальний діалог зводиться до проблем вторинного плану, коли вирішення визначальних питань стає неможливим з огляду на обмеженість вибору та політичні перешкоди. Ключові питання розглядаються організаціями чи діячами, які знаходяться поза сферою впливу дії установ-учасників соціального діалогу.

4. Дефіцит професійних кадрів у рамках переговорного процесу та експертизи.

5. Відсутність ідеологічного спрямування. По-перше, відсутня узгоджена соціальними партнерами довго- та середньострокова стратегія розвитку соціального діалогу в Україні. По-друге, ані в нормативно-правовому забезпеченні, ані в узгоджених сторонами угодах не визначена роль соціального діалогу у забезпеченні стійкого розвитку українського суспільства.

Висновки. На основі проведеного аналізу доцільно виокремити такі напрями удосконалення інституту соціального діалогу в Україні.

Довгострокова мета: забезпечення стійкого розвитку на засадах збалансування економічних, соціальних та екологічних інтересів українського суспільства. Зокрема, вкрай необхідним є забезпечення оптимального балансу між: 1) державним регулюванням суспільних процесів і суспільним саморегулюванням через інститути громадянського суспільства; 2) зростанням соціальної відповідальності бізнесу та зростанням впливу бізнесу на прийняття рішень у рамках регуляторної та податкової політики; 3) економічною ефективністю (інноваційний розвиток економіки), соціальною згуртованістю (формування якісного соціального капіталу), соціальною справедливістю та техногенно-екологічною безпекою суспільства (стимулювання до запровадження природоохоронних, енерго- та ресурсозберігаючих технологій).

Середньо- та короткострокова мета: 1) реалізація інноваційної моделі розвитку економіки України; 2) формування соціально відповідального бізнесу; 3) посилення впливу бізнесу (сторони роботодавців) та інститутів громадянського суспільства на прийняття рішень в сфері економічної політики; 4) формування якісного «соціального капіталу» українського суспільства, зокрема, шляхом доведення рівня оплати праці, соціального захисту та освіти громадян до європейських стандартів; 5) удосконалення системи соціального діалогу стосовно: 5.1) посилення, з одного боку, двосторонності партнерства та участі держави у якості арбітра, а з іншого — впливу соціальних партнерів на формування та реалізації державної політики; 5.2) розширення сфер компетенції інституцій СД щодо реалізації соціально-економічної політики країни; 5.3) удосконалення системи інформаційного обміну між сторонами СД; 5.4) посилення мотивації до самоорганізації сторін, перш за все, сторони роботодавців, їх участі у СД усіх рівнів; 5.5) удосконалення структури та змісту Генеральної угоди відповідно до цілей СД, з відповідним удосконаленням моделей галузевої та регіональної угод; 5.6) упровадження виконавчих

механізмів СД — створення на паритетних засадах тристоронніх агенцій соціального діалогу на регіональному та галузевому рівнях.

Завдання інституційного розвитку соціального діалогу.

По-перше, з метою приведення структури соціальних партнерів у відповідність одна до одної необхідне розширення соціальної бази та членства роботодавців в організаціях роботодавців, для збільшення репрезентації інтересів якомога більшої їх кількості.

По-друге, з цією ж метою та з метою інноваційного оновлення діяльності профспілок та організацій роботодавців необхідно (на визначений термін) на державному рівні, але без прямого втручання у діяльність, підтримати ті з них, що не входять до існуючих об'єднань організацій роботодавців, але довели свою активність у захисті інтересів своїх членів у соціально-трудових відносинах. Це відповідає Конвенції МОП №98. Такий підхід дозволить посилити конкуренцію, утворить нові механізми партнерської взаємодії та призведе до інтенсифікації соціального діалогу, скоротить в рази час його формування у відповідності до європейських засад тощо.

По-третє, у трикутнику «профспілки — роботодавці — держава» розвитку потребують насамперед профспілки та організації роботодавців у напрямках: самоорганізації; інновативності; структурної адекватності; розширення соціальної бази (організації роботодавців); галузевої адекватності.

По-четверте, сторони соціального діалогу мають акцентувати увагу на тих напрямках соціально-партнерської взаємодії, які до останнього часу недостатньо розвивалися, а саме: конкретних програмах розвитку професійного навчання, класифікаційній діяльності у сфері праці, підвищенні конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили та продукції тощо.

По-п'яте, необхідно удосконалити механізми визначення представництва та репрезентативності сторін в рамках переговорів та укладення угод.

По-шосте, необхідно покращити інформаційну взаємодію сторін соціального партнерства (перш за все, урядової сторони та сторони роботодавців), зокрема в сфері акумулювання, аналізу та узагальнення інформації, що є предметом соціального діалогу; забезпечити доступ об'єднань роботодавців до інформації та методик, на основі яких урядовою стороною обґрунтовуються прогнози макроекономічні показники тощо.

По-сьоме, формування соціального капіталу в сфері соціального діалогу шляхом: 1) недискримінації прав і свобод суб'єктів сторін стосовно участі у соціальному діалозі; 2) забезпечення взаємної відповідальності за виконання досягнутих домовленостей.

Література

1. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.rada.gov.ua
2. Закон України «Про організації роботодавців, їх права та гарантії діяльності» від 20.04.2014 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.rada.gov.ua
3. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 12.12.2012 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.rada.gov.ua
4. Соціальний діалог на національному рівні у країнах кандидатах на вступ до Європейського союзу // Матеріали національної науково-практичної конференції з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин. — Міжнародне бюро праці, Женева. — С. 7—8.
5. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір: Монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот та ін. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 320—340.

Стаття надійшла до редакції 23.06.2014 р.