

О. В. Панькова, канд. соц. наук, доцент,
С. В. Деваева, экономист 1 категории,
Институт экономики промышленности
НАН Украины, г. Донецк

СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

АННОТАЦИЯ. Исследована сущность и роль социального диалога как действенного механизма регулирования взаимодействия в системе социально-трудовых отношений в условиях кризиса. Определены принципы и субъекты социального диалога. Проанализированы причины, препятствующие развитию социального диалога. Предложены мероприятия по эффективному развитию социального диалога в Украине.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Социальный диалог, социально-трудовые отношения, наёмный работник, профсоюз, государство, работодатель.

АНОТАЦІЯ. Досліджена сутність і роль соціального діалогу як діючого механізму регулювання взаємодії в системі соціально-трудових відносин в умовах кризи. Визначені принципи й суб'єкти соціального діалогу. Проаналізовані причини, що перешкоджають розвитку соціального діалогу. Запропоновані заходи щодо ефективного розвитку соціального діалогу в Україні.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Соціальний діалог, соціально-трудові відносини, найманий робітник, профспілка, держава, роботодавець.

SUMMARY. The essence and the role of social dialogue as an effective mechanism of interaction regulation in the system of social and labour relations in conditions of crisis is investigated. Principles and subjects of social dialogue are defined. The reasons, which interfering with development of social dialogue are analyzed. Actions for effective development of social dialogue in Ukraine are offered.

KEY WORDS. Social dialogue, social and labour relations, employee, trade union, state, employer.

Опыт государственного социального управления свидетельствует о том, что развитие социального диалога в системе социально-трудовых отношений обеспечивает экономическую и социальную стабильность в обществе. Особенно в условиях экономического кризиса и изменений существенно возрастает роль социального диалога между государством, работодателями и профсоюзами. Для успешного преодоления кризисных явлений в трудовой сфере необходима общая цель взаимодействия, консолидированные действия социальных партнеров для эффективного

антикризисного регулирования социально-трудовых отношений, направленных на сохранение конкурентоспособности экономики страны, отраслей, производственных и хозяйственных единиц. Выход из глобального и внутреннего кризиса в Украине обуславливает необходимость использования социального диалога как действенного и эффективного инструмента разрешения острых социально-экономических проблем с учётом мировых антикризисных концепций, доктрин, основанных на принципах социальной солидарности и сплоченности для эффективного управления социально-трудовой сферой и общества в целом.

Социальный диалог применяется как инструмент регулирования отношений в рамках как всего украинского общества (главные акторы: государство (власть) — бизнес — гражданское общество), так и отдельных социальных институтов общества, в частности сферы труда. В статье именно эта сфера будет рассматриваться более подробно. На рис. 1 представлены основные качественно-функциональные характеристики социального диалога.



Рис. 1. Качественно-функциональные характеристики социального диалога [5]

Главной целью взаимодействия социальных партнеров в сфере труда на современном этапе (2008—2010) является профилактика и предупреждение возникновения экономических и социальных рисков, которые препятствуют реализации антикризисных стратегий, а также смягчение негативных социальных и экономических последствий кризиса. Они сводятся к стабилизации, согласованию комплекса антикризисных мер, способствующих сохранению производства, обеспечению прав собственности, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, обеспечению содействия занятости и сдерживанию массового высвобождения работников, защите их экономических, трудовых и социальных прав.

Целью статьи является поиск путей оптимизации социального диалога для достижения баланса интересов сторон социально-трудовых отношений на разных уровнях управления для стабилизации ситуации и повышения уровня конкурентоспособности национальной экономики в кризисных и посткризисных условиях.

Обобщение научных трудов отечественных и зарубежных специалистов, которые раскрывают содержание и характер проблем становления, развития и функционирования системы социального партнёрства как производной системы социального диалога (принятой после 2000 г. МОТ) позволили выделить следующие направления исследований: 1) разработка методологии становления, развития и реализации социального диалога (М. Бахтин, М. Бубер, М. Вебер, Р. Дарендорф, А. Маршалл, О. Петрое, Н. Гриценко, В. Кадейкин, Г. Задорожный, В. Киселёв, Г. Осовой, В. Цвих); 2) раскрытие механизма функционирования социального партнёрства, определение его моделей (В. Беленький, С. Будякова, Ф. Гайнуллина, М. Дубровский, В. Жуков, В. Можаяев, К. Петков, А. Рапчинский, В. Сиренко, Р. Фридмен, В. Цвих); 3) рассмотрение социального диалога как способа регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда (А. Андриющенко, С. Бакуменко, Е. Гришнова, И. Дубровский, А. Колот, В. Комарницкий, Э. Либанова, К. Макконел, Г. Осовой, О. Петровский, Ю. Привалов, В. Соболев, В. Руденко); 4) определение оптимальных путей трансформации современного общества с позиции социального диалога (А. Дмитриев, Т. Заславская, В. Ядов); 5) трансформация социальной структуры, механизмов стабилизации общества, в том числе и украинского на принципах и нормах социального диалога (Т. Ляшенко, В. Скуратовский, В. Пилипенко, Е. Якуба, Н. Руденко).

Изменения, которые происходят в глобальных и национальных экономиках, непосредственно влияют на систему социально-трудовых отношений и требуют углубления в изучении возмож-

ностей становления и использования социального диалога, корректировки его задач как важнейшего регулятора трудовых отношений в условиях рыночной экономики, в кризисных и посткризисных условиях.

Анализ интерпретаций термина «социальный диалог» позволил авторам предложить следующее определение социального диалога в контексте кризисных и посткризисных условий. Социальный диалог — это процесс выявления и сближения позиций, достижения общих договоренностей и принятия согласованных решений сторонами социального диалога по вопросам формирования и реализации государственной социально-экономической политики, регуляции социально-трудовых отношений, консолидации усилий ради общей цели — конструктивного выхода страны, экономической сферы из кризиса.

Главные ценности и принципы социального диалога основываются на доверии, равноправии, взаимоответственности, консолидации, культуре отношений, правовой и профессиональной компетенции.

Реализация социального диалога в контексте защиты интересов национальной экономики проявляется в совместном регулировании и контроле в области экономической и социальной безопасности; формировании и реализации прав и гарантий в социально-экономической, трудовой и особенно в сфере занятости, оплаты и охраны труда. На уровне предприятия необходима ориентация на увеличение сверхзаконодательных социальных гарантий, формирование условий достойного труда, высокое качество трудовой жизни; содействие экономическому росту и конкурентоспособности на национальном, региональном, производственном уровне с использованием социально-экономических и инновационных механизмов управления.

Опыт западных стран свидетельствует, что развитость социального диалога в системе социально-трудовых отношений зависит от развитости определённых факторов: производственной демократии, дисциплины труда, качества трудовой жизни населения, ориентаций партнеров на конструктивное сотрудничество, на взаимоответственность.

В контексте популярной антикризисной и стабилизирующей доктрины социальной сплоченности, принятой международным сообществом [6] создаются совместные органы основных социальных акторов на уровне: общества; отдельных социальных институтов (сфере труда); мезоуровне (отдельных отраслей, территорий, регионов, областей); предприятия, организации (рис. 2).

Уровни реализации социального диалога	Работодатель ¹	Профсоюз (наёмный работник)	Государство
	Представительские органы		
Национальный	Национальный трехсторонний социально-экономический совет		
	Национальная служба посредничества и примирения		
	Всеукраинские объединения организаций работодателей, Конфедерация работодателей, Федерация работодателей Украины, Украинский союз промышленников и предпринимателей	Всеукраинские объединения профсоюзов, Федерация профсоюзов Украины (ФПУ), другие профсоюзы (объединения профсоюзов), которые не входят в состав ФПУ	Президент, Кабинет министров Украины, Министерство труда и социальной политики
Отраслевой	Отраслевые организации работодателей, отраслевые объединения организаций работодателей	Отраслевые объединения профсоюзов	Центральные органы исполнительной власти
Региональный	Территориальные трёхсторонние органы социально-экономического совета		
	Региональные отделения службы посредничества и примирения		
	Областная организация работодателей	Региональные объединения профсоюзов	Региональные органы исполнительной власти
Производственный	Работодатель / уполномоченный представитель работодателя	Первичные профсоюзные организации	—

Рис. 2. Структура субъектов социального диалога в системе СТО на различных уровнях управления в контексте доктрины социальной сплоченности

Институциональными структурами, которые обеспечивают реализацию социального диалога в сфере труда на трехсторонней основе в Украине на национальном и региональном уровнях являются: Национальный трехсторонний социально-экономический совет при Президенте Украины и территориальные трёхсторонние органы; Национальная служба посредничества и примирения, ее региональные отделения; общий представительский орган профсоюзных организаций, общий представительский орган работодателей; Украинский координационный комитет содействия занятости населения; фонд общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы; фонд

¹ На 21 апреля 2010 г. в Украине созданы и действуют: 21 всеукраинское объединение организаций работодателей

социального страхования по временной утрате трудоспособности; фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Мировая практика свидетельствует о взаимном дополнении концептуальных антикризисных стратегий с системой социального диалога через взаимодействие и ответственность за свои функциональные обязанности субъектов диалога как на уровне общества, так и в сфере труда. Создаются благоприятные условия реализации доктрины социальной сплоченности, принятой странами Совета Европы и которая в условиях кризиса является популярной и конструктивной.

Правовой основой обеспечения социального диалога в Украине являются принятые законы: «Об организации работодателей», «О профессиональных объединениях, их правах и гарантиях деятельности» с изменениями и дополнениями до 2009 г., «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», трудовое законодательство и другие законы и нормативно-правовые акты. Законопроект «О социальном диалоге», проект Трудового кодекса в первом чтении также содержат положения об оптимизации механизма социального диалога. Законодательство Украины на стадии формирования учитывает положения, ратифицированных Украиной Конвенций и Рекомендаций Международной организации труда (МОТ).

Анализ положений существующей правовой базы говорит о том, что они прописаны достаточно четко, соответствуют требованиям ЕС, но практическая реализация оставляет желать лучшего, прежде всего из-за сложившихся стереотипов взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений государство-работодатель-профсоюз.

Государство как социальный партнёр через исполнительные органы государственной власти разных уровней может рассматриваться в двух аспектах: как работодатель в государственном секторе экономики и как посредник (арбитр) в регулировании социально-трудовых отношений. Возникает дилемма интересов государства-работодателя и государства-арбитра, требующая четкого нормативного разграничения этих двух функций, для повышения эффективности государства в качестве посредника в социально-трудовых отношениях и выполнения функции гаранта интересов основных социальных групп.

Привлечение профсоюзов и организаций работодателей к процессу принятия решений относительно социально-трудовой

сферы, обеспечивается согласно Закону Украины «О кабинете Министров Украины», где КМУ призван осуществлять консультационную как с всеукраинскими объединениями профсоюзов так и всеукраинскими объединениями работодателей по вопросам согласования и принятия нормативно-правовой базы государственного регулирования трудовых отношений, особенно по вопросам оплаты, охраны труда, занятости, социальной защиты.

Профсоюзы наиболее активно настроены на за результативность социального диалога, так как достаточно распространенными являются факты нарушений трудовых и социально-экономических прав трудящихся, а также эксплуатации наёмного труда, обострившиеся в условиях кризиса. На 21 апреля 2010 г. в Украине созданы и действуют 156 всеукраинских профсоюзов и профсоюзных объединений, но в социальном диалоге реально принимают участие около половины легализированных организаций.

Основной и наиболее результативной формой социального диалога является принятие и реализация государственной политики в системе СТО, а также колдоговорное регулирование. Подписываются и реализуются Генеральное, отраслевые и региональные соглашения. Так, на 31 декабря 2009 г. в Украине подписаны: на отраслевом уровне — 90 соглашений; на территориальном — 27 соглашений; на производственном уровне — почти 95 тысяч коллективных договоров, которыми охвачено свыше 9 млн наёмных работников, или 83,9 % общего количества работающих [4].

Анализ выполнения Генерального соглашения на конец 2009 г., свидетельствует о грубом нарушении прав работающих по вопросам занятости и оплаты труда (не повышен уровень средней заработной платы в целом по экономике не меньше, чем на 25 % ежегодно; не обеспечена своевременная и в полном объёме выплата заработной платы на предприятиях).

Институциональная специфика системы социального диалога в Украине – одновременное объединение двух моделей — на национальном, региональном, отраслевом уровнях соответственно заключаются Генеральные, отраслевые и региональные соглашения, что свидетельствует о наличии трипартистской модели, на производственном уровне через заключение коллективных договоров — о бипартистской. В условиях кризиса фиксируется системное нарушение договорных норм. Невыполнение указанных положений создаёт дополнительные угрозы и препятствует развитию социального диалога в системе трудовых отношений.

В сфере оплаты труда растет социальная напряженность, так задолженность по заработной плате на 1 марта 2010 года соста-

вила 1 738 млн грн, что на 17,9 % (на 264 млн грн) больше, чем на 1 января 2010 г. Максимально высокая задолженность по заработной плате приходится на предприятия промышленности (53 %) и строительства (16 %), при этом треть — на Донецкую (17 %), Луганскую (8,%) области и г.Киев (9 %). Количество работников, которые своевременно не получили заработную плату увеличилось на 6,% и на 1 марта 2010 г. составило 473,6 тыс. чел. Каждому из этих работников не выплачено в среднем 2,452 тыс. грн, что на 25,4 % выше, чем средняя зарплата в феврале [1].

В сфере занятости, по состоянию на 1 апреля 2010 г. количество зарегистрированных безработных составило 505,2 тыс. чел. Максимальная численность зарегистрированных безработных — в Донецкой области — 33,5 тыс. чел., Днепропетровской — 30,7 тыс. чел., Полтавской — 29,8 тыс. чел. и Харьковской — 29,2 тыс. чел. [1].

Таким образом социальная напряженность, в сфере занятости и оплаты труда связана с ухудшением социально-экономического положения в стране и грубым нарушением принципов социального диалога. Препятствуют реализации доктрины социальной сплоченности и следующие причины: 1) большая разница в доходах и уровне оплаты труда разных категорий работающих; 2) расслоение общества, которое недопустимо для цивилизованных стран; 3) игнорирование и невыполнение действующих законов разными субъектами, в том числе и представителями государственной власти; 4) грубое нарушение трудовых прав работающих в сфере малого и среднего бизнеса; 5) неэффективная государственная политика по защите прав и интересов как наёмных работников, так и собственников; 6) дешевая рабочая сила в целом, особенно в государственном секторе; 7) «теневые» отношения в сфере труда, которые нарушают нормы трудового законодательства, а именно режима труда и отдыха, охраны труда и реализации социальных гарантий, ситуация усложняется несовершенством налоговой политики; 8) размыванием трудовых ценностей, низкой дисциплиной труда; 9) правовой неграмотностью, нежеланием проявлять межличностную культуру во взаимоотношениях.

Процесс формирования и развития социального партнёрства, а впоследствии системы социального диалога в Украине был неоднократным, слепо копировался западный опыт регулирования СТО без учёта особенностей отечественных условий и менталитета. Сложность становления института социального партнёрства в Украине было обусловлено отсутствием государственного регулирования этими процессами, резким изменением формы собственности на средства производства, отсутствием института ра-

ботодателей-собственников и их объединений, как основных субъектов регулирования СТО в рыночных условиях, расколом и трансформацией профсоюзного движения, отсутствием навыков самоорганизации населения с целью защиты своих прав.

Поэтому, Украине необходимо разработать и утвердить партнерскую идеологию (через реализацию доктрины социальной сплоченности, «классового сотрудничества», «государства общего благополучия», «неокорпоративизма»), которая была бы направлена на реализацию интересов основной массы населения в том числе трудящихся, на увеличение и развитие классического среднего класса, на высокий уровень качества социальной и трудовой жизни.

Выводы. Институционализация социального диалога в Украине требует реализации комплексного подхода для одновременного становления как общества социально-ориентированной экономики, гражданского общества, а также создания благоприятных условий прежде всего со стороны государства для использования инструмента социального диалога в практике управления, ориентированного на конструктивное взаимодействие в системе социально-трудовых отношений. Результатом этого будет сохранение и повышение уровня конкурентоспособности экономики, а также стабилизации ситуации в стране в кризисных и посткризисных условиях.

Уместно адаптировать мировой опыт стратегического регулирования общественными и социально-трудовыми процессами, использовать концептуальную модель социальной сплоченности и инструментально-институциональную модель социального диалога для прогресса и достойного развития общества и трудовой сферы. Для эффективной реализации социального диалога в сфере труда необходимо:

— *на национальном уровне в сфере труда:* принять Трудовой кодекс Украины; принять Закон Украины «О социальном диалоге»; разработать концепцию государственной политики по развитию и повышению эффективности социального диалога — 2010 г.; разработать комплексную антикризисную стратегию, направленную на стабилизацию ситуации в трудовой сфере с целью минимизации социальной напряженности, конфликтов и рисков; повысить трудовые доходы населения, снизить бедность; проводить семинары с использованием ресурсов Национальной службы посредничества и примирения для реализации социального диалога, практик конструктивного взаимодействия и культуры (особенно на производственном уровне);

— *на уровне общества:* оздоровить моральный климат в обществе путем преодоления коррупции и обеспечением законности и правопорядка; сформировать идеологию и культуру ценнос-

тних орієнтирів дисципліни труда; забезпечити виконання положень колдоговоров, реалізацію прав трудового законодавства; внедрити в практику роботи суб'єктів ринку труда ідею справедливого соціального договору, а не соціальної конфронтації; створити умови для розвитку середнього класу.

Литература

1. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Закон України «Про Кабінет Міністрів України» від 16.05.08 № 279-VI// Офіційний вісник України. — 2008. — № 17 — Ст. 557.
3. Законопроект України «Про соціальний діалог в Україні» від 25.01.08 № 1440. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua:8080/pls>
4. *Петроє О.* Соціальний діалог — шлях до гідної праці // Праця і Зарплата — 2010. — № 19 (695) — Ст. 4—5.
5. Розвиток соціального діалогу в Україні: актуальні обговорення. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/news/>
6. *Роиц В.Д.* Соціальна сплоченність: доктрина союзу Європи и задачи для России // Труд за рубежом. — 2009. — № 1. — С. 29—41.

Стаття надійшла до редакції 25.06.2010 р.

УДК 331(075.8)

І. Л. Петрова, д-р екон. наук, проф.,
ВНЗ Університет економіки та права «КРОК»

СТРАТЕГІЧНИЙ ВИМІР РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

АНОТАЦІЯ. Представлена модель взаємодії стратегії розвитку організації, управління її людськими ресурсами та інтелектуальним капіталом. Інтеграція їх базових компонентів дозволяє створити унікальні компетенції і завдяки їм реалізувати конкурентні переваги сучасної організації у змінному середовищі.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Стратегія розвитку організації, персонал-стратегія, компетенції, управління інтелектуальним капіталом.

АННОТАЦИЯ. Представлена модель взаимодействия стратегии развития организации, управления ее человеческими ресурсами и интеллектуальным капиталом. Интеграция их базовых компонентов позволяет создавать уникальные компетенции и благодаря им реализовывать конкурентные преимущества современной организации в изменяющейся среде.