

Галустян Ю.М.,
канд. соц. наук,
кафедра соціології,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

НА ШЛЯХУ ДО СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ — ВІД ПАТЕРНАЛІЗМУ ДО УЧАСТІ

Моделі соціального діалогу і партнерства є результатом багаторічного розвитку і визначаються історичними, соціально-економічними, політичними та іншими особливостями країн. Їх ефективність та життєздатність багато разів перевірялася в періоди криз, зростання інфляції, масового безробіття. В екстремальних відносинах тристороннє співробітництво підтверджувало свою ефективність у досягненні політичної та соціально-економічної стабільності. Саме тристороннє співробітництво стало підставою розробки основних моделей соціального діалогу і партнерства.

Згідно з дослідженнями Організації економічного співробітництва та розвитку, не можна надати перевагу жодній із розглянутих моделей соціального діалогу і партнерства, адже кожна з них має свої негативні та позитивні сторони. У світі не існує моделі, яка б гарантувала низький рівень інфляції, міжнародну конкурентоспроможність підприємств, постійне та стабільне підвищення заробітної плати, високий рівень соціальної захищеності, трудову згоду та перспективи повної зайнятості [1, с. 164]. У той же час, слід вказати, що ідеальна модель соціального діалогу має бути гнучкою, щоб могла швидко пристосовуватися до міжнародної конкуренції, національної економіки та політичної ситуації. Тому протягом останніх років в Європі стає помітною тенденція зменшення ефективності централізованих моделей соціального діалогу й зростання децентралізованих.

Проте при виборі української моделі соціального діалогу така закономірність не може слугувати засадничим орієнтиром, тому що європейська традиція розбудови соціально-трудових відносин має значний досвід узгодження інтересів соціальних партнерів. Україна знаходиться у пошуку власної моделі соціального діалогу й без допомоги держави на даному етапі досягти конструктивного соціального діалогу неможливо. Україна за нинішнього соціально-економічного рівня розвитку, культурно-ментальних особливостей взаємостосунків громадян повинна виробити вла-

сну модель соціального діалогу, звичайно, враховуючи позитивний досвід розвинутих європейських країн, які спромоглися, використовуючи інструменти соціального діалогу, сформувати дієві механізми узгодження соціальних інтересів, запобігання гострих політичних криз.

Ключовим для формування ефективної моделі соціального діалогу є питання його практичної організації. Дієвість будь-якого закону та успішність його реалізації потребує певного часу. Таким чином, наступним після створення інституційної основи для соціального діалогу кроком має стати налагодження системи соціального партнерства як повсякденної практики соціально-економічного життя, вкорінення якої в Україні перебуває на початковій стадії. Перспективи становлення життєздатної моделі соціального діалогу визначаються специфікою відносин у трикутнику «профспілки — об'єднання роботодавців — державні інституції», особливістю важелів впливу кожної зі сторін, їх роллю у гармонізації соціальних відносин.

Сьогодні державні інституції, безумовно, домінують в соціальному діалозі. По-перше, на державні інституції, а саме на органи законодавчої влади, органи центральної виконавчої влади та органи місцевої влади покладено функцію нормативно-правового забезпечення проведення соціального діалогу, внесення необхідних змін до законодавства. По-друге, прерогативою цих органів є встановлення тарифів, рівня мінімальної заробітної платні, соціальних пільг і гарантій, обґрунтування їхньої доцільності. Іншим партнером у соціальному діалозі є організації роботодавців. Середовище організацій роботодавців є неоднорідним, має нетривалий період свого становлення. Існує поділ, по-перше, на ті організації, яким чинним законодавством надано право репрезентувати сторону у соціальному діалозі та на решту; по-друге, на ті організації, які представляють крупний капітал та організації середнього і малого бізнесу. Саме сторона роботодавців має потужні ресурси в обстоюванні корпоративних інтересів, зокрема через різні формальні та неформальні канали впливу на державні інституції та профспілки. Отже, йдеться про «нерівність соціальних сил». Неоднаковий доступ до ресурсів, нерівність можливостей призводять до монополізації соціального діалогу потужними політико-економічними групами. Нівелюють соціальний діалог надмірна політична та фінансово-економічна залежність, використання неформальних лобістських ресурсів, тотальна корупція, нелегітимний корпоративізм. Помітно низьким є рівень поінформованості серед українських громадян щодо соціального діалогу,

генеральних угод, існування переговорів щодо них. Характер генеральних угод, які скоріше являють собою перелік поставлених цілей, а не реальних, узгоджених між Урядом і соціальними партнерами стратегій, є переважно формальним і декларативним. Надмірна зарегульованість соціально-економічних процесів негативним чином позначається на практиці соціального діалогу. Відносини між державними інституціями, з одного боку, та стороною роботодавців, з іншого, переобтяжені фіскальними та адміністративними процедурами.

Отже, формування соціального діалогу в Україні, має відбуватися як у вузькому форматі (відносини в «трикутнику» соціального партнерства), так і у широкому форматі (постійна партнерська взаємодія з потужним третім сектором, здатним відстоювати інтереси громадян). Зрештою, розширення сфери дії соціального діалогу з активним залученням третього сектору є суттєвою ознакою впровадження повноцінної моделі соціального партнерства в Україні.

Література

1. *Громадська Н.А.* Роль держави у формуванні системи соціального партнерства // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. — К.; Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2006. — Вип. 8. — С. 164-171.

УДК 331.105: 364.65

Самолук Н.М.,

канд. екон. наук, доц.,

Юрчик Г.М.,

канд. екон. наук, доц.,

кафедра трудових ресурсів і підприємництва,

Національний університет водного господарства і природокористування

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Серед стратегічних цілей розвитку МОП виділяються цілі Гідної праці, серед яких — сприяння продуктивній зайнятості, забезпечення дотримання трудових прав працівників, покращення соціального захисту і сприяння ефективному соціальному діалогу (СД). З метою широкого просування концепції гідної праці МОП розробила відповідну рамкову Програму, на основі якої розроб-