

*А. М. Колот,*  
д-р экон. наук, проректор  
ГВУЗ «Киевский национальный  
экономический университет  
имени Вадима Гетьмана»  
(г. Киев, Украина)

## **Социальный диалог как институт реализации концепции достойного труда**

### **Аннотация.**

*В комплексе проблем, непосредственно связанных с осуществлением на практике принципов достойного труда, чрезвычайно важная роль принадлежит научному обеспечению развития социального партнерства. Следует признать, что институт социального партнерства во всем мире ныне переживает не лучшие времена. Нелегкие испытания он претерпевает и на постсоветском пространстве.*

*Неолиберальная теория и ее сторонники на практике настойчиво утверждают о негативном влиянии коллективно-договорной системы на конкурентоспособность субъектов хозяйствования, об исчерпании потенциала института социального партнерства в глобальной экономике. По убеждению автора, институт социального партнерства еще не израсходовал своих возможностей и в обозримом будущем замены ему не предвидится. Более того, бездействие «на поле» социального диалога может обернуться социальной катастрофой. Результаты исследований автора этой проблематики свидетельствуют о необходимости расширения границ и горизонтов социального диалога, о повышении его эффективности.*

*В статье получило дальнейшее развитие видение социального партнерства как института формирования и развития социально ответственного поведения субъектов социального диалога, одним из весомых результатов которого должно стать доминирование достойного труда. Это требует наполнения действующих соглашений и договоров новым содержанием, социально ответственных обязательств со стороны всех носителей социально-трудовых интересов.*

*В статье содержатся некоторые прикладные аспекты развития социального диалога как института реализации концепции достойного труда.*

**Ключевые слова:** социально-трудовая сфера, социальный диалог, социальное партнерство, социальная ответственность, достойный труд.

**JEL коды:** j 500.

Экономической наукой доказан и подтвержден практикой тот факт, что одним из общественно значимых институтов, который должен способствовать решению острых социальных проблем, формированию и реализации современной социальной политики является институт социального партнерства<sup>1</sup>. Можем констатировать, что

---

<sup>1</sup> В зарубежной научной литературе и в нормативно-правовых актах большинства стран Запада широко используется термин «социальный диалог», природа которого и содержательные характеристики в основном совпадают с термином, преобладающим в отечественной литературе – «социальное партнерство». Последнее понятие, на наш взгляд, является более широким и емким, чем понятие «социальный диалог». Однако для достижения основной цели - раскрытие места указанного института в выработке социально ответственного поведения, реализации концепции достойного труда будем оперировать как «европеизированным» термином «социальный диалог», так и более широким - «социальное партнерство».

проблематика социального партнерства в последние годы привлекает внимание многих ученых и практиков. Убедительными являются достижения в исследовании сущности социального партнерства как системы, механизмов его функционирования, тенденций развития. В тоже время существуют в достаточном количестве «белые пятна» и ряд аспектов данной проблематики, исследованные поверхностно. Поэтому прежде, чем сосредоточиться на прикладных аспектах развития социального диалога, изложим авторское видение природы, состояния и перспектив развития обозначенного выше института.

Партнерство в истинном понимании этого явления предполагает не противостояние, а равенство, взаимобязательства и взаимответственность сторон. Такое понимание партнерства полностью согласуется с идеологией социального диалога. Основой последнего является конструктивное взаимодействие ведущих социальных сил для обеспечения социальной стабильности, устойчивого развития экономики, баланса интересов ведущих социальных сил, социальной защиты и реализации основных прав и свобод личности, условий гармоничного развития человека.

В мировой практике наибольшие успехи в области использования потенциала социального партнерства достигнуты на территории Европы. Несмотря на очевидные успехи европейской практики социального партнерства, следует признать, что и в странах этого континента противостояние социальных партнеров не исчезло. Более того, наблюдается перманентное обострение социальных противоречий, а противостояние субъектов социального диалога приобретает все новые формы и проявления. Не будет преувеличением утверждать, что фактором, который в последние годы все более углубляет асимметричность развития социально-трудовой сферы (а следовательно, и нарушает баланс интересов сторон социально-трудовых отношений) является снижение роли социального диалога, выхолащивание из него тех содержательных характеристик и организационно-управленческих механизмов, которые могут и должны работать на социализацию отношений в сфере труда.

Вынуждены констатировать, что в последние два десятилетия политическая и идеологическая гегемония неолиберализма, «рыночного фундаментализма» сопровождалась наступлением на центральное звено регулирования социально-трудовых отношений – его коллективно-договорную компоненту. Коллективные соглашения (договора) как результат договоренностей между представителями наемных работников и работодателями идеологами неолиберализма провозглашены институтом, который снижает конкурентоспособность субъектов хозяйствования и

служит тормозом на пути развития современных рынков. И хотя такая точка зрения и идеологическая установка не получили всеобщего признания как у политиков, так и в среде государственных и деловых структур, это негативно сказалось на потенциале социального партнерства и на практике его использования.

В целом трудности, которые испытывает институт социального партнерства, следует рассматривать, на наш взгляд, в более широком контексте, увязывая их с теми реалиями, которые порождены глобализацией мировой экономики, невиданным ранее размахом конкуренции в разнообразных ее проявлениях. Для нас очевидным является факт зарождения в масштабах мирового сообщества современной формы капитализма – более неустойчивого, более несправедливого, более ориентированного на экономический успех.

Вынуждены констатировать, что и в Украине сложившаяся система социального партнерства проходит испытание временем и является недостаточно эффективной. Реальность такова, что и в первом десятилетии XXI ст. социальный диалог не стал технологией, социальной инновацией, инструментом обеспечения устойчивой социальной динамики.

К традиционным причинам низкой эффективности социального партнерства добавились и новые, при этом основными из них оказались следующие:

- декларативный характер социальной ориентации общества;
- снижение членства наемных работников в профсоюзах;
- пассивность общества, неадекватная реакция на десоциализацию отношений между трудом и капиталом, углубление асимметрии между экономическим развитием и его социальными результатами;
- низкая эффективность деятельности как профсоюзов, так и институтов государства и гражданского общества по защите интересов трудящихся;
- виртуализация экономики, развитие нестандартных форм занятости;
- психологическая неготовность наемных работников активно влиять на формирование социально ответственного поведения работодателей.

Следует акцентировать внимание и на том, что одной из основных, «сквозных», причин низкого уровня эффективности социального диалога является отсутствие надлежащей политической воли задействовать потенциал данного института. Более того, чаще звучат заявления от представителей различных социальных сил относительно исчерпания возможностей социального партнерства. Подтверждаем, что институт социального диалога не только в Украине, но и во многих странах мира в силу различных причин переживает не лучшие времена. Впрочем, это никоим образом

не отрицает его потенциальных возможностей. По нашему мнению, принижение (сознательное или неосознанное) роли социального диалога, как и стремление сохранить традиции, сформированные на идеологии противоборства, на постулатах о существовании антагонистических противоречий между трудом и капиталом, между разными классами и институтами общества, могут привести к тому, что социальные потрясения окажутся неизбежными.

Убеждены, что система коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда, решение многообразных проблем социального характера на принципах социального партнерства не исчерпала своих возможностей. Как наука, так и практика до сих пор не смогли предложить других институциональных основ согласования противоречивых интересов сторон и субъектов социально-трудовых отношений, кроме как сочетания рычагов государственного влияния с системой социального диалога или социального партнерства. Другое дело, в каком формате должны действовать упомянутые выше стороны и субъекты, как они должны взаимодействовать, какими должны быть содержательные характеристики социального диалога в современных условиях. Именно в этой плоскости следует искать конкретные пути и механизмы придания устойчивой динамики развитию социально-трудовой сферы и присущим ей отношениям.

Признавая, что фундаментом социального партнерства был и остается дво-и/или трипартизм, в тоже время отстаиваем необходимость расширения субъектности социального диалога. Теоретически доказано и подтверждается практикой целесообразность более широкого участия в социальном диалоге неправительственных организаций, политических партий, других институтов гражданского общества [1, 151-165].

Утверждение на практике принципов достойного труда, достижение устойчивой социальной динамики требуют отказа от узкой трактовки предмета социального диалога, сознательного или неосознанного сужения функций и задач этого института. Социальное партнерство как испытанный временем институт должен утвердиться в качестве важного инструмента регулирования не только социально-трудовых отношений, но и формирования и реализации социальной политики в целом. Автор разделяет мнение тех ученых и практиков, которые считают, что функциональной нагрузкой социального партнерства должно быть как решение острых социальных проблем, так и создание предпосылок для поддержки и развития человеческих ресурсов, всего потенциала общества. Именно используя потенциал социального партнерства, станет возможным активизировать и привести в движение все элементы

сложного механизма экономической системы, обеспечить их взаимодействие с учетом интересов носителей (субъектов) социально-экономических интересов.

Осваивая современную философию социального партнерства, следует исходить из того, что этот институт должен не только защищать интересы партнеров, но и способствовать объединению их усилий, концентрации на задачах, жизненно необходимых обществу для обеспечения устойчивой экономической и социальной динамики. При этом крайне необходимым является плодотворное взаимодействие социальных партнеров на всех уровнях: предприятие, отрасль, регион, государство, надгосударственный уровень. Не менее важно определить круг функциональных задач каждого партнера, содержательные характеристики, границы его социальной ответственности перед теми, чьи интересы партнеры должны отстаивать, и перед обществом в целом.

Социальное партнерство в нашем понимании должно быть одновременно и цивилизованной формой регулирования социально-трудовых отношений, и инструментом достижения современных стандартов достойного труда, развития и повышения качества жизни людей, и формой задействования потенциала и проявления на практике нового качества социальной ответственности субъектов и институтов рыночной экономики и общества в целом. При таком понимании миссии социального партнерства последнее предстает как феномен не только социально-трудовой, социально-экономический, но и как социокультурный, морально-духовный, как форма общественного договора, преследующего цель задействовать потенциал конструктивного взаимодействия, сотрудничества, служить согласованию интересов личности, организаций и общества в целом.

Новые грани природы, предмета социального диалога раскроются, если данный институт будем рассматривать через призму социальной ответственности его субъектов, через призму социально ответственного поведения. Действительно, обращает на себя внимание наличие если и не прямой, то тесной зависимости между развитием социального партнерства в современных его формах и уровнем социальной ответственности субъектов экономической деятельности и институтов общества. Социальная ответственность в нынешнем понимании ее роли и значения превращается из сугубо социально-этичной в социально-экономическую категорию, отображающую уровень готовности того или иного субъекта выполнять свои обязательства при оптимальном (с позиции общества) согласовании интересов индивида, коллектива и общества в целом.

Особенная роль в решении задач социального развития, в реализации принципов достойного труда принадлежит предпринимательским структурам (бизнесу), для которых разграничение между экономической и социальной политиками достаточно условное. Принципиально важным является осознание того, что социальная ответственность бизнеса – это не только и не столько благотворительность или спонсорство, а новая философия и парадигма ведения бизнеса, социальный институт гражданского общества.

Повышение социальной ответственности бизнеса крайне актуально как из сугубо экономических позиций (достижение как можно лучших экономических результатов благодаря социализации хозяйственной деятельности, а следовательно, и создание условий для формирования конкурентоспособного персонала, повышения его мотивации к труду, оптимизации отношений между трудом и капиталом), так и других – этической, морально-психологической (улучшение имиджа в глазах общественности, восприятие своей организации как субъекта, который заботится о благополучии персонала); общественно значимой, то есть осознание важности для общества той деятельности, которую проводит организация [2, 30-41].

Впрочем рассчитывать лишь на здравый смысл, культуру поведения предпринимательских структур и исходить из предпосылки, что социальная ответственность сформируется сама собой, автоматически, – нецелесообразно и преждевременно. Для того чтобы социальная ответственность бизнеса стала не декларативной, а приобрела цивилизованные формы и содержание, стала реальностью, необходимо разрабатывать и внедрять целостные системы мероприятий, задействовать механизмы организационно-экономического и правового характера. Экономической наукой доказано и подтверждено практикой, что наиболее действенным механизмом формирования социальной ответственности бизнеса является именно развитие социального партнерства. Последнее правомерно рассматривать в качестве внешней мотивации социально ответственного поведения предпринимательских структур.

Социальное партнерство между сторонами – носителями социально-экономических интересов, их субъектами и органами необходимо осуществлять в таких основных формах, как:

- совместные консультации;
- коллективные переговоры и заключение соглашений и договоров на национальном, отраслевом, региональном уровнях и на уровне предприятий (организаций);

- согласование на наивысшем (национальном) уровне основных параметров социально-экономической политики, включая политику доходов, основные критерии и показатели достойного труда;
- совместное разрешение коллективных трудовых споров (конфликтов), их предотвращение, формирование примирительных и арбитражных процедур;
- участие наемных работников в принятии управленческих решений;
- участие представителей сторон в работе органов социального партнерства;
- совместное управление представителями сторон фондами социального страхования;
- участие наемных работников в распределении прибыли, доходов на условиях, установленных коллективными договорами;
- рассмотрение претензий, возникающих между сторонами социального партнерства соответствующего уровня, и разрешение конфликтов путем поиска компромиссов, способов сотрудничества и согласования позиций;
- обмен информацией, представляющий взаимный интерес;
- контроль за выполнением совместных договоренностей.

Предложения автора в отношении расширения предмета социального диалога, поиска новых форм сотрудничества как представителей работодателей и наемных работников, так и представителей других социальных групп, государственных и негосударственных институтов, полностью согласуются с новейшей практикой Европейского Союза в данной сфере, для которой характерным является следующее:

- 1) расширение предмета социального диалога и включение в него проблематики, касающейся не только социально-трудовой сферы;
- 2) расширение субъектности социального диалога, в том числе за счет новых форм непрофсоюзного представительства;
- 3) появление новых институтов, которые призваны углубить и наполнить новым содержанием социальный диалог;
- 4) развитие форм участия наемных работников в принятии управленческих решений, их сочетание и разнообразие.

Для того чтобы действующая в Украине система социального партнерства приобрела лучшие европейские черты, способствовала реализации на практике принципов достойного труда, необходимо наличие целого ряда предпосылок [2, 461-466], а одной из главных является нормативно-правовое обеспечение развития социального диалога.

Анализ законодательных актов, регламентирующих становление и функционирование социального диалога, непосредственное участие автора в подготовке соглашений и договоров на национальном, отраслевом и на других уровнях дают основание сделать вывод: без внесения существенных изменений в действующее законодательство, в нормативные акты крайне проблематично будет рассчитывать на повышение эффективности рассматриваемого социального института. Дальнейшего нормативно-правового урегулирования требуют:

- 1) уточнение категориального аппарата, характеризующего миссию и предмет социального диалога;
- 2) определение сторон и субъектов социального диалога на его различных уровнях;
- 3) рамочное содержание соглашений и договоров, которые заключаются на национальном, отраслевом, региональном уровнях и на уровне предприятий (организаций);
- 4) закрепление последовательности заключения соглашений и договоров;
- 5) соотношение (соподчиненность) соглашений и договоров, норм, применяемых на разных уровнях;
- 6) порядок применения и сфера действия соглашений и договоров.

Как свидетельствует опыт, актуальной является разработка макетов (типовых структур и унифицированных содержательных характеристик) генеральных, отраслевых, региональных соглашений и коллективных договоров предприятий (организаций), что никоим образом не будет усиливать директивные начала, а только создаст рамочные условия, своего рода алгоритм формирования соглашений (договоров) на различных этапах социального диалога.

Прикладные аспекты развития социального диалога как института реализации концепции достойного труда нашли отражение в ряде коллективных и индивидуальных монографий автора [1, 2, 3, 4].

### **Литература**

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. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія. – 2-ге вид., без змін. – К. : КНЕУ, 2008. – 230 с.

*Anatolii Kolot  
Doctor in Economics, Vice-Rector  
SHEE "Kyiv National  
Economic University  
named after Vadym Hetman"  
(Kyiv, Ukraine)*

## **Social dialogue as an institution implementing the concept of decent work**

### **Abstract**

*The complex issues directly related to the implementation of the principles of decent work, an extremely important role is ensured the scientific development of social partnership. It should be admitted that the institution of social partnership now is a world is going through hard times. It passes through hard tests at the post-Soviet space as well. Neo-liberal theory and its supporters in practice insist on the negative impact of collective bargaining on the competitiveness of business entities, the potential exhaustion of the institute of social partnership in an economy that is globalizing. According to the author institution of social partnership is not exhausted its capacity and in the foreseeable future, replacing it is not expected. Moreover inaction "on the field" of social dialogue can cause the social catastrophe. The results of research by the author on the subject indicate the need for expanding the boundaries and horizons of social dialogue, to increase its effectiveness.*

*The paper has developed a vision of social partnership as an institution of the formation and development of socially responsible behavior of the subjects of social dialogue, one of the weighty which should result in the dominance of decent work. This requires filling the existing agreements and contracts with new content, socially responsible commitment on the part of all the carriers of social and labor interests. The article describes some applications of social dialogue as an institution of decent work concept.*

**Keywords:** social and labor field, social dialogue, social partnership, social responsibility, decent work.

**JEL codes: j 500.**