УДК 321:[316.354:351/354:331.07]

ГРОМАДСЬКА Н.А., Миколаївський державний гуманітарний університет імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Громадська Наталя Анатоліївна – аспірант кафедри державного управління Миколаївського державного гуманітарного університету імені Петра Могили. Коло наукових інтересів – тенденції, проблеми та перспективи розвитку соціального діалогу в Україні.

Соціальний діалог та трипартизм: тенденції та перспективи розвитку

Стаття присвячена проблемі осмислення ролі соціального діалогу та трипартизму в соціальній політиці держави. Автор при висвітленні даної проблеми спирається на міжнародний досвід, досліджує можливості і перешкоди щодо ефективного розвитку соціального діалогу та трипартизму в Україні.

The article is dedicated to a problem of understanding of a role of social dialogue and tripartism in social policy of the state. The author at presentation of the given problem based on the international experience, studies opportunities and obstacles concerning effective development of social dialogue and tripartism in Ukraine.

Сучасний соціально-економічний стан України передбачає необхідність гармонізації інтересів різних соціальних груп та державних органів цивілізованим, безконфліктним шляхом, що повинна забезпечити ефективна державна соціальна політика.

Вирішення питань соціальної політики не повинно залишатися прерогативою тільки органів влади, необхідно здійснювати консультації з представниками різних верств суспільства.

У соціально-політичному просторі за участю держави формується інститут соціального діалогу. Ідеї тристороннього співробітництва (трипартизму), що виникли у світовій практиці, стають актуальними в соціальній політиці України.

Враховуючи актуальність вказаних проблем та перспективність практичного застосування соціального діалогу і трипартизму, доцільно простежити тенденції та перспективи їх розвитку. Для цього необхідно визначити місце і роль соціального діалогу та трипартизму в соціальній політиці держави, дослідити перешкоди щодо ефективного формування вказаних інституцій.

Принцип трипартизму став головною передумовою успішної діяльності Міжнародної організації праці (МОП), яка була створена у 1919 році. Від моменту заснування перед МОП постало завдання сприяти співпраці між урядами, роботодавцями та працівниками задля досягнення соціальної справедливості шляхом вирішення проблем у сфері праці на міжнародному рівні з метою встановлення “всеохоплюючого і стабільного миру” [1, с. 3].

Один з аргументів, висунутих на користь прийняття міжнародних трудових норм та зазначених у Статуті МОП, мав політичний характер і підкреслював важливість зміцнення соціального миру в промислово розвинутих країнах з метою попередження суспільних потрясінь. Політично прозорливі засновники МОП підтримали реформістські намагання трудівників, щоб відгородити їх від

комуністичної пропаганди, яка все ширше розповсюджувалася в Європі після Жовтневої революції 1917 року в Росії.

Твердження про те, що загальний та міцний мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості, були уточнені у Декларації про цілі і завдання МОП, ухваленої на Філадельфійській конференції у 1944 році. І сьогодні, в епоху глобалізації, вони звучать доречно, як ніколи, та залишаються ідеологічним фундаментом МОП [2].

Трипартизм знайшов відображення також у структурі МОП. Ця організація завжди була унікальним форумом, на якому уряди та соціальні партнери держав-членів можуть вільно і відкрито обговорювати свою національну політику та практику. Кожна держава-член має право послати на Міжнародну конференцію праці чотирьох делегатів: двох від уряду та по одному від працівників і роботодавців, які можуть виступати та голосувати незалежно один від одного. Філа-дельфійська Декларація 1944 року стверджує важливість та доречність методів, що базуються на „постійних і узгоджених міжнародних зусиллях, коли представники працівників та роботодавців мають однаковий статус з представниками уряду, можуть брати участь в обговоренні і прийнятті демократичних рішень з метою сприяння загальному добробуту" [1, с. 5].

МОП заохочує трипартизм і в межах держав-членів, сприяючи соціальному діалогу між профспілками та роботодавцями, які беруть участь у розробці соціально-економічної політики.

Крім того, про прихильність МОП трипартизму свідчить зміст багатьох конвенцій і рекомендацій, які містять положення про ту чи іншу форму консультацій або співробітництва між урядом та організаціями підприємців і трудящих. Участь представників роботодавців і профспілок у розробці й здійсненні державної економічної та соціальної політики глибоко укорінена традиція МОП.

Ухвалені МОП Конвенції № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.) та № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів (1949 р.) хоча і не торкаються безпосередньо тристоронніх консультацій, але ці документи тісно пов'язані з цим питанням, бо ефективні тристоронні консультації неможливі без усвідомлення та здійснення принципу свободи об'єднання [3, с.12].

В Україні існують випадки порушення норм Конвенції № 87, яка ратифікована країною ще у 1956 році. Вже на законодавчому рівні – у Законі України від 15.09.1999р. № 1045-XIV "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" – порушувались права профспілок. Це є також порушенням ст. 9 Конституції, якою передбачено, що міжнародні договори, ратифіковані Україною, є частиною національного законодавства. Конституційний суд України 18.10.2000 р. прийняв рішення, яким визнав положення ст.ст.11, 16 такими, що не відповідають Основному Закону України. Крім того, Конвенція № 87 порушується керівниками підприємств, про що свідчать скарги профспілок до Президента України, Уряду МОП та Ради Європи. Дані факти негативно впливають на імідж держави. Тому влада повинна вживати заходи, щоб гарантувати соціальним партнерам можливість та права на здійснення діяльності у соціально-трудовій сфері.

Принцип тристоронніх консультацій і співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та національному масштабі був підтверджений у Рекомендації № 113, яка була ухвалена ще у 1960 році [1, с. 79-80]. Рекомендацією визначено загальну мету консультацій і співробітництва як "сприяння взаєморозумінню та добрим відносинам між державними органами влади й організаціями роботодавців і працівників, а також між цими організаціями з метою розвитку економіки в цілому або її окремих галузей, поліпшення умов праці та підвищення життєвого рівня".

Згадана Рекомендація свідчить про те, що зосередження на широкому колі проблем та комплексний підхід як до соціальних, так і до політичних питань залишається актуальним та повністю відповідає потребам нинішнього життя.

У 1971 році була прийнята важлива Резолюція про зміцнення трипартизму у всіх видах діяльності МОП, яка дала сильний поштовх до активізації діяльності, в результаті чого в 1976 році було ухвалено Конвенцію № 144 та Рекомендацію № 152.

Конвенція № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм передбачає необхідність проведення консультацій щодо кожного заходу стосовно міжнародних трудових норм, який необхідно вжити на національному рівні [1, с. 69-74]. Таким чином, у зв'язку з ратифікацією і застосуванням актів МОП держави зобов'язані здійснювати процедури, які сприяють ефективним консультаціям між представниками уряду, роботодавців та працівників. Характер і форма консультацій повинні визначатися згідно з національною практикою після проведення консультацій з представниками організацій роботодавців та працівників. Такі організації повинні вільно обирати своїх представників і бути представленими на рівних засадах у компетентному органі.

Приєднавшись до Конвенції № 144, наша

держава підтвердила, що через соціальний діалог прагне забезпечити стабільну економіку і досягти соціальної злагоди, миру та спокою у суспільстві.

Рекомендація № 152 щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності МОП, крім положень вище-зазначеної конвенції, містить інформацію, з яких питань необхідно проводити консультації [1, с. 75-78].

Принципи, закладені у Статуті МОП, у багатьох конвенціях і рекомендаціях, були далі розвинуті у *Висновках про тристоронні консультації на національному рівні з питань економічної та соціальної політики* (Міжнародна конференція праці, 1996 р.) і *Резолюції про трипартизм та соціальний діалог* (Міжнародна конференція праці, 2002 р.).

Висновки про тристоронні консультації на національному рівні з питань економічної та соціальної політики виглядають таким чином:

- тристороннє співробітництво не закінчується саме собою, це засіб вирішення різних економічних і соціальних проблем;
- тристороннє співробітництво не йде в розріз з ринковою економікою та демократією; тристороннє співробітництво надає змогу соціальним партнерам брати участь у процесі формулювання і прийняття рішень стосовно питань економічної та соціальної політики;
- тристороннє співробітництво є досить гнучким інструментом, щоб пристосуватися до найрізноманітніших ситуацій за умови, що усі сторони твердо бажають цього досягти;
- головним завданням тристороннього співробітництва є ефективне сприяння вирішенню проблем, що виникають у багатьох країнах із загостренням економічних труднощів та глобалізацією економіки, а також з програм структурного регулювання, спричинених цими факторами; однією з найважливіших ролей тристороннього співробітництва повинно бути намагання примирення вимог соціальної спра-ведливості з вимогами конкуренто-спроможності підприємств і економічного розвитку; слід пам’ятати, що тристороннє співробітництво повинно застосовуватися не лише за несприятливих, але й за сприятливих обставин;
- ефективність тристороннього співробіт-ництва обумовлена певними умовами: наявність незалежних, вільних і достатньо репрезентативних трьох сторін, які виконують різні функції; тісна взаємодія сторін стосовно розв'язування проблем та пошук рішень, які є взаємно корисними, як для них, так і для суспільства в цілому;
- застосування МОП усіх можливих заходів з метою сприяння тристоронньому спів-робітництву (сприяння ратифікації та ефективному застосуванню конвенцій і рекомендацій та ін.) [1, с. 81-86].

Такі висновки можуть бути корисними для соціальних партнерів та ефективного розвитку соціального діалогу в Україні:

У Резолюції про трипартизм та соціальний діалог підкреслювалось, “що соціальний діалог та трипартизм виявився цінним демократичним засобом вирішення соціальних проблем, формування консенсусу, надання допомоги в розробці міжнародних трудових норм та вирішення широкого кола трудових проблем, щодо яких соціальні партнери відіграють безпосередню, легітимну і незамінну роль; що соціальний діалог та трипартизм є сучасним і динамічним процесом, що володіє унікальним потенціалом та широкими можливостями в сприянні прогресу в багатьох важких ситуаціях і питаннях, у тому числі питаннях, що стосуються глобалізації, регіональної інтеграції й перехідного періоду” [4.]. Резолюція пропонує урядам забезпечувати створення необхідних умов для соціального діалогу, у тому числі дотримання основних принципів і прав на свободу об’єднання та ведення колективних переговорів, сприятливого середовища для трудових відносин та поваги ролі соціальних партнерів; заохочує уряди, а також організації працівників і роботодавців до сприяння трипартизму та соціальному діалогу, особливо у секторах, де трипартизм та соціальний діалог відсутні або не одержали достатнього розвитку”.

Таким чином, соціальний діалог повинен стати частиною світогляду влади. І підтвердженням цього є підписання 29 грудня 2005 року Президентом України Указу “Про розвиток соціального діалогу в Україні”, в якому соціальний діалог визначений як один з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам [5].

Хоча юридичні документи МОП мають силу, яку вони набувають внаслідок їх ухвалення тристоронніми органами, у роботі яких беруть участь соціальні партнери майже з усіх країн світу, вони однак в основному є нормами, які пропонуються державам, та відіграють вирішальну роль у розробці національного законодавства та прийняття міжнародних зобов’язань.

Відповідно до класичної моделі (модель МОП) соціальний діалог впроваджується на засадах *двопартизму* (на рівні підприємства: роботодавець – наймані працівники) або

трипартизму (на рівні держави: організації роботодавців – наймані працівники (профспілки) – представники влади).

Державне втручання у взаємовідносини робітників і працедавців, за умови їхньої згоди на таке втручання, отримало назву "трипартизм" [6, с. 126]. Російські вчені Мкртчан Г. та Чистяков І. розглядають дві основні моделі державних дій: "до" і "після" трудового конфлікту.

Перша модель характерна, скоріше за все, для країн континентальної Європи, де держава завжди більш рішуче здійснювала вплив на приватний сектор виробництва. За цією моделлю держава прагне запобігти небажаним подіям і заздалегідь досягти такої угоди між сторонами, яка дала б змогу забезпечити соціальний мир, принаймні, хоча б на термін дії цієї угоди.

Друга ж модель характерна для Великобританії, США, Канади і деяких інших країн, де держава традиційно здійснює лише мінімальне регулювання економіки. Ця модель передбачає, що втручання держави відбувається на тій стадії, коли конфлікт між роботодавцями та профспілками вже виник і загрожує перерости у такі дії, які можуть зруйнувати стабільність у суспільстві.

Риси першої моделі притаманні більшості країн СНД, у тому числі і Україні. З метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників діючим законодавством України визначено правові засади розробки, укладення і виконання колективних угод на державному, галузевому, регіональному рівнях та колективних договорів на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання [7]. Таким чином, в Україні, як і в інших країн, соціальне партнерство здійснюється на трьох рівнях – національному, галузевому та виробничому (безпосередньо на підприємстві).

У багатьох країнах регулювання соціально-трудових відносин відбувається завдяки утворенню спеціальних органів – рад, комісій, комітетів. Наприклад, у Франції – Економічна та соціальна рада, у Бельгії – Національна рада по праці, у Великобританії – Національна рада економічного розвитку, у Австрії – Паритетна комісія, у Болгарії – Національна рада з тристороннього співробітництва, у Польщі – Тристороння комісія з соціально-Економічних справ, у Естонії – Соціально-економічна рада, у Росії – Російська тристороння комісія по врегулюванню соціально-трудових відношень тощо.

Саме завдяки діяльності тристоронніх організацій створюються умови для функціонування ефективного соціального діалогу як досконалого інструмента державної соціальної політики, що забезпечує соціальний мир та злагоду.

Одним із перших кроків держави у налагодженні тристороннього соціального діалогу між представниками органів державної влади, роботодавців та найманих працівників стало створення у лютому 1993 року Національної ради соціального партнерства (НРСП), яка стала постійно діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України. Однак, останнім часом НРСП не завжди спрацьовувала достатньо ефективно. Неодноразово ставилися питання щодо збільшення ролі НРСП у формуванні політики у сфері соціально-трудових відносин, сприяння активному пошуку взаємоприйнятих рішень складних проблем державної соціальної політики. Крім того, у соціально-економічному житті України відбулися істотні зміни. Практичний досвід діяльності НРСП за 12 років засвідчив необхідність реформування та внесення назрілих коректив у Положення про НРСП, спрямованих на посилення ролі тристороннього органу, який має бути єднальною ланкою між державою, профспілками і роботодавцями. Указом Президента України від 29.12.2005 р. № 1871/2005 "Про розвиток соціального діалогу в Україні" утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду (далі – Національна рада), при цьому НРСП ліквідовано [5].

Відповідно до Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду, затвердженого вищенаведеним Указом, Націона-льна рада є консультативно-дорадчим органом при Президентові України. Згідно з цим Положенням основними завданнями Національної ради є: "сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів дальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин; розроблення та внесення Президентові України пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики".

Щодо розвитку соціального діалогу Національна рада виконує такі важливі функції:

- співпрацює та проводить у межах своїх повноважень консультації з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими громадськими організаціями щодо вирішення питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин та за результатами вносить у встановленому порядку узгоджені пропозиції;
- вивчає, узагальнює та сприяє поширенню вітчизняного і міжнародного досвіду з

організації та ведення соціального діалогу, а також роботи відповідних тристоронніх органів;

- сприяє створенню та діяльності допоміжних органів соціального діалогу на галузевому, регіональному і виробничому рівнях, надає їм консультаційну та організаційно-методичну допомогу;
- співпрацює з науково-дослідними установами, вищими навчальними закладами з питань проведення наукових досліджень щодо розвитку соціального діалогу;
- організовує проведення науково-практичних конференцій, семінарів з питань розвитку соціального діалогу на всіх рівнях та бере участь у їх роботі.

Можна передбачити, що створена Національна рада буде відігравати значно більшу роль, ніж НРСП, у розвитку соціального діалогу. Удосконалення взаємодії органів виконавчої влади, роботодавців та профспілок сприятиме досягненню балансу трудових, соціально-економічних прав і інтересів сторін соціального діалогу, визначенню механізму їх співробітництва, як необхідної умови соціально-економічного розвитку України, підвищення життєвого рівня народу та забезпечення соціального миру і злагоди у суспільстві.

З метою сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) Указом Президента України від 17.11.1998 р. № 1258/98 створено Національну службу посередництва і примирення /НСПП/, яка є постійно діючим державним органом.

Основними завданнями НСПП є сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів, що виникли між ними; прогнозування виникнення конфліктів та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва та примирення під час вирішення таких спорів [8].

Особлива увага приділяється НСПП питанням вдосконалення взаємодії з центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, профспілками та роботодавцями, а також активна співпраця з НРСП і з 2006 р. із знову створеною Національною радою. В практику роботи ввійшли проведення семінарів, конференцій, круглих столів між сторонами соціального партнерства. Важливим фактором такої взаємодії є можливість залучення представників органів влади, профспілок та роботодавців в примирних процедурах в якості експертів, незалежних посередників і арбітрів.

Так, у 2005 році в ході проведення примирно-переговорних процедур та за сприяння НСПП було вирішено 87 колективних трудових спорів, учасниками яких були 72,1 тис. осіб 266 підприємств, установ, організацій. Окрім того, за сприяння НСПП і взаємодії зі всіма зацікавленими органами та організаціями протягом вказаного періоду в ході здійснення заходів на доконфліктній стадії було вирішено 548 розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, попереджено виникнення 436 колективних трудових спорів на 604 підприємствах, установах та організаціях. При цьому погашено заборгованості із заробітної плати в сумі 148,0 млн. грн. (64,4% від суми заборгованості, що стала основною причиною розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин). Внаслідок упереджувальних заходів НСПП, її структурних підрозділів у регіонах вдалося запобігти виникненню цілого ряду страйків, акцій соціального протесту у багатьох областях та містах України [9]. Очевидно, що діяльність НСПП направлена на забезпечення соціальної стабільності в державі.

Таким чином, розглянуті тенденції і перспективи розвитку соціального діалогу та трипартизму дозволяють зробити декілька висновків.

По-перше, завдяки принципу трипартизму демократія пустила глибокі коріння в країнах, які прагнуть високих соціально-економічних показників розвитку країни, що сприяє соціальному миру та злагоді в суспільстві, досягненню високої якості життя та гідної праці. У сучасному світі все більше країн доходить до висновку, що для виходу з кризи важливі питання соціальної і економічної політики, в обов'язковому порядку, потрібно вирішувати через соціальний діалог між роботодавцями, профспілками та органами влади.

По-друге, надаючи змогу соціальним партнерам брати участь у процесі запровадження та здійснення економічної і соціальної політики, трипартизм сприяє зміцненню демократії.

По-третє, ефективний трипартизм не може існувати без ринкової економіки. Він підтримує функціонування ринкової економіки маючи, справу з її соціальними наслідками.

По-четверте, трипартизм, демократія та ринкова економіка нерозривно пов’язані між собою, і жодне з них не може бути повною мірою реалізовано без досягнення двох інших. Фактично трипартизм сприяє втіленню принципів демократії та ринкової економіки при прийнятті рішень щодо державної соціально-економічної політики.

По-п’яте, утворенні такі державні органи, як Національна рада та НСПП, повинні

ЛІТЕРАТУРА

1. Тристоронні консультації /Переклад з англ.; Наукова ред. Костриця В.І. – К.: Міленіум, 2002. – 108 с.
2. Що таке МОП і чим вона займається? http://www.dcz.gov.ua/document/30119037/Booklet%20ILOukr%20fin
3. Головко М.Л., Дубровський М.Л., Жуков В.І. Соціальне партнерство (Сучасний міжнародний досвід). – К., 1994. – 57 с.
4. Резолюция о трипартизме и социальном диалоге, принятая 18 июня 2002 года Международной конференцией труда на её 90-й сессии (Женева, июнь, 2002 г.) // http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm.
5. Указ Президента України від 29 грудня 2005 року № 1871/2005 "Про розвиток соціального діалогу в Україні" // http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.
6. Мкртчан Г., Чистяков И. Социальное партнерство, трипартизм и генеральные соглашения // Общество и экономика. – 1998. – № 10-11. – С. 117-150.
7. Закон України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.1993 р. № 3356-XII // ВВР. – 1993. – № 36. – С. 361.
8. Положення про Національну службу посередництва і примирення. Затверджено Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98 // http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.
9. Звіт про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення у 2005 році // http://nspp.gov.ua/?s=12&id=38