

**Світлана Внучко, к. політ. н.**

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Україна*

## **ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ: ТЕОРЕТИЧНИЙ ТА ПРАКТИЧНИЙ ВИМІРИ**

**Svitlana Vnuchko, PhD in Political Science**

*Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ukraine*

### **EUROPEAN EXPERIENCE OF SOCIAL DIALOGUE: THEORETICAL AND PRACTICAL DIMENSIONS**

Social dialogue is an important component of social and labor relations. Being as a mandatory component of the European social model, the social dialogue has a key role in ensuring the goals of strengthening democracy in Europe and consolidate the legitimacy of institutions. Wide application forms of social democracy with the participation of citizens in making socio-political and economic decisions, monitoring their implementation in key areas of political of authorities which has already been successfully tested in EU practice is one of the characteristics of political and social processes in the countries which have orientation for EU membership.

This article analyzes essence of social dialogue, its structure and participants, history of development of social dialogue in European area; defines development trends of social dialogue in the EU.

**Key words:** social dialogue, social partnership, the parties of social dialogue, social and labor relations, social and labor policy.

*Постановка проблеми.* Проевропейський вектор розвитку України має значний вплив на прийняття політичних та економічних рішень в сучасному суспільстві. Країни Східного партнерства, до складу яких входить і Україна, які мають намір приєднатися до Європейського союзу, активно вивчають досвід країн ЄС успішно випробуваних на практиці форм соціальної демократії. Адже форми та методи демократичного регулювання лежать в основі добробуту громадян та економічного розвитку країни. У сфері соціально-трудова відносин формою демократичного регулювання виступає соціальний діалог.

*Огляд публікацій.* Питанню дослідження соціального діалогу в ЄС, його виникнення та розвитку, особливостей функціонування в сучасних умовах присвятили свої праці В. Бакуменко, Н. Балабанова, О. Герасименко, Д. Горелов, В. Жуков, О. Корнієвський, В. Кравченко, Ю. Опалько, Г.Палій, В. Пилипенко, О. Петроє, О. Поважний, А. Стойко, Н. Ченшова та інші. Теоретико – методологічну базу даного дослідження становлять також інформаційні та аналітичні публікації Європейської комісії, Форуму громадянського суспільства Східного партнерства, Європейського соціально-економічного комітету та інших європейських і українських аналітичних центрів.

*Мета статті.* Здійснити аналіз теоретичного та практичного вимірів європейського досвіду здійснення соціального діалогу.

Для досягнення мети дослідження визначено такі *задачі*: визначити сутність поняття соціальний діалог як елемент соціально-трудова відносин, дослідити структуру та учасників соціального діалогу, проаналізувати історію становлення та розвитку соціального діалогу в європейському просторі, виявити основні тенденції розвитку соціального діалогу в ЄС.

*Виклад основного матеріалу.* Соціальний діалог відіграє важливу роль у площині соціально-трудова відносин. Сутність соціального діалогу полягає у створенні платформ на різних рівнях: міжгалузевому, національному, галузевому та на рівні компаній, для представлення поглядів та ведення переговорів між основними його учасниками.

Головними умовами здійснення ефективного соціального діалогу виступають його інституційне та законодавче забезпечення, а також здатність його учасників проводити результативне та ефективне співробітництво у сфері соціально-трудова відносин. Соціальний

діалог здійснюється на принципах: законності; репрезентативності й повноважності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань. Головними завданнями соціального діалогу є: відстоювання соціальної справедливості, посилення методів демократичного управління шляхом залучення представників сторін соціального діалогу до процесів вироблення політики та прийняття політичних рішень, підвищення соціальних стандартів, попередження соціально-трудова конфліктів, підвищення соціальної та трудової активності населення, гідного рівня та якості трудового життя і т.д.

На думку О. Петроє, соціальний діалог є порівняно новою концепцією в системі суспільних відносин – він з'явився у Західній Європі у першій половині XX ст., а найбільш активний його розвиток припадає на 80-ті рр. XX – початок XXI ст. Дослідниця відмічає, що першоосновою концепції соціального діалогу є ідея солідарності, яка знаменує собою сукупність різних аспектів єдності – інтересів, переконань, цінностей, дій у відносинах між людьми, які поділяють єдині ціннісні установки і формують певну соціальну цілісність. Ідея солідарності посідає вагомe місце уже в філософській думці античних мислителів. Першим концепцію солідарності запропонував Аристотель, який приписував солідарність самій людській природі. У працях Платона, Цицерона було доведено, що функцію регулятора соціальних відносин покликані виконувати правильні закони держави, а сама держава тлумачилася мислителями як об'єднання людей, пов'язаних спільністю інтересів і прав. Римський стоїк М. Аврелій вважав непереборну людську природу основою згоди та єдності в суспільстві. Стрижневим елементом концепції А. Августина є досягнення консенсусу як способу організації соціуму, зміцнення держави<sup>1</sup>.

Сьогодні соціальний діалог виступає предметом дослідження суспільно-політичних наук. Розглянемо кілька інтерпретацій поняття соціальний діалог.

1. Міжнародна організація праці (МОП), діяльність якої побудована на засадах тристоронньої співпраці, визначає соціальний діалог як процес, що включає всі типи переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців та працівників із питань, що становлять взаємний інтерес і пов'язані з соціально-економічною політикою<sup>2</sup>.

2. Відповідно до законодавства Європейського союзу, соціальний діалог розуміється як процедура спільних консультацій соціальних партнерів на європейському рівні. Вона передбачає обговорення, спільні дії, іноді переговори між європейськими соціальними партнерами, дискусії між соціальними партнерами та інституціями ЄС.

3. Автори праці «Соціальний діалог. Соціальне партнерство. Соціальна держава» (Н. Балабанова, В. Жуков, В. Пилипенко) під соціальним діалогом розуміють такий вид взаємодії соціальних суб'єктів, який виступає засобом узгодження спільних зусиль (в організаційно - управлінській та предметно-практичній діяльності) представників різних спільнот, верств і груп та припускає можливість знаходження консенсусу у вирішенні конфліктних (спірних) ситуацій<sup>3</sup>.

Соціальний діалог може бути тристороннім та двостороннім. За умови здійснення тристороннього соціального діалогу основними партнерами виступають органи державної влади, організації роботодавців та профспілки. Двосторонній соціальний діалог здійснюється за участі організацій роботодавців та профспілок.

Соціальні інтереси учасників соціального діалогу ґрунтуються на основі закономірностей, які виникли в процесі споконвічних відносин між роботодавцями та працівниками і в основі яких знаходиться суперечність між бажанням власників отримати максимальний прибуток при мінімальних витратах та намаганнями працівників отримати вищу заробітну плату, дорожче продати робочу силу задля добробуту своїх рідних та близьких.

<sup>1</sup> Петроє, О.М. (2012). *Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії*: монографія. Київ: НАДУ.

<sup>2</sup> International Labour Organisation. What is Social Dialogue. *International Labour Organisation*. <<http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm>> (2016, липень, 08)

<sup>3</sup> Балабанова, Н.В., Жуков, В.І., Пилипенко, В.Є. (2002). *Соціальний діалог. Соціальне партнерство. Соціальна держава*. Київ: Акад. праці та соц.відносин.

В Європейському Союзі соціальний діалог став прогресивною частиною загальної стратегії розвитку, яка забезпечила конкурентоспроможність Європи у стосунках з основними партнерами у світі. Серед країн-членів ЄС поширений погляд, згідно якого соціальний діалог можливий на всіх рівнях економічних організацій. Будь-які зустрічі соціальних партнерів з метою досягнення порозуміння та підписання угоди, проведення консультацій або обміну інформацією розглядаються як прояв соціального діалогу. Форми діалогу сильно відрізняються в залежності від рівня інституціоналізації і від того, на якому рівні вони проводяться.

Початком оформлення соціального діалогу в європейському просторі вважають укладення Римського договору про заснування Європейського Економічного Співтовариства, який був підписаний 25 березня 1957 року. Саме після його підписання розпочинають створюватися механізми здійснення соціального діалогу. У 1991 році Маастрихтський договір про Європейський Союз поклав початок новому етапу розвитку соціального діалогу. Зокрема, політичне підґрунтя для розвитку європейського соціального діалогу було закладено в доданому до Маастрихтського договору Соціальному Протоколі, який пізніше був включений в Амстердамський договір<sup>1</sup>. Серед інших нормативно-правових актів, що регулюють здійснення соціального діалогу в ЄС слід назвати документи Міжнародної організації праці, Ради Європи, ЄС. Серед ініціатив міжнародних інституцій, які мають важливе значення для розвитку соціального діалогу слід відмітити Загальну декларацію прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Міжнародний пакт про громадські та політичні права, схвалені Генеральною Асамблеєю ООН у 1948 та 1966 роках відповідно. Тема соціального діалогу знайшла відображення в Договорі про Європейський Союз та в статтях 151-156 розділу X «Соціальна політика» Договору про функціонування Європейського Союзу (ДФЄС). В ст. 151 ДФЄС соціальний діалог визначено серед спільних цілей, які ставлять перед собою Союз та держави-члени. Такий соціальний діалог може вестися за бажанням сторін до встановлення договірних відносин та укладення угод, зазначається в ст. 155 ДФЄС. Відповідно до ст. 152 Союз заохочує та сприяє діалогу між соціальними партнерами при повазі їхньої автономності з урахуванням особливостей національних систем. При цьому Комісія правомочна вживати будь-яких заходів з метою полегшення діалогу та, піклуючись про збалансовану підтримку сторін, має своїм завданням сприяти проведенню консультацій соціальних партнерів на рівні Союзу. Своєю чергою, держави-члени можуть доручати соціальним партнерам, за їхнім спільним запитом, реалізацію директив та рішень Ради, прийнятих згідно зі ст. 155 ДФЄС, коли це вважається доречним<sup>2</sup>.

До основних організацій, які залучені до здійснення соціального діалогу в Європейському Союзі відносять: Організацію Об'єднаних Націй, Міжнародну організацію праці, Європейський соціально-економічний комітет.

*Організація Об'єднаних націй* (ООН) є міжнародною організацією одним з напрямків діяльності якої визнано розробку та впровадження стандартів соціально-трудова відносин і механізмів взаємодії соціальних партнерів. У сфері соціально-трудова відносин ця організація опікується додержанням країнами – членами Світового Співтовариства стандартів захисту прав та свобод людини, зокрема тих, що відносяться до соціально-економічних.

Основними завданнями ООН, як це визначено в преамбулі її Статуту, є утвердження віри в основні права людини, рівноправність чоловіків та жінок, сприяння соціальному прогресу та поліпшенню умов життя, використання міжнародного апарату для сприяння економічного та соціального прогресу всіх народів<sup>3</sup>.

Статтею 55 Статуту ООН передбачено, окрім всього, що з метою створення умов стабільності та добробуту, необхідних для мирних і дружніх відносин між націями, які ґрунтуються на засадах поваги принципів рівноправності та самовизначення народів, ООН сприяє підвищенню рівня життя,

<sup>1</sup> Петроє, О. (2009). Інституційна структура та функції тристороннього соціального діалогу в системі європейського врядування. *Вісник НАДУ*, 2, 258.

<sup>2</sup> European Communities. Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union. *EUR-Lex. Access to European Union law*. <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>> (2016, липень, 08)

<sup>3</sup> Організація Об'єднаних Націй. Устав ООН. *Верховна Рада України 1994-2016 програмно-технічна підтримка*. *rada.gov.ua* <[http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_010)> (2016, липень, 08)

повної зайнятості населення та створенню умов для економічного і соціального розвитку та прогресу<sup>1</sup>.

*Міжнародна організація праці* (МОП) – найбільш потужна з міжнародних організацій, які займаються соціально-трудовою політикою. МОП була заснована у 1919 році згідно з Версальським мирним договором. У 1946 році МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. Основними завданнями МОП є розробка міжнародних трудових норм у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборона примусової праці, гендерна рівність тощо. Основними стратегічними цілями МОП є сприяння реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці, створення більш широких можливостей для жінок та чоловіків з метою забезпечення гідної зайнятості та отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу<sup>2</sup>.

Діяльність МОП базується на 2-х основних принципах – універсальності: можливість вступу до Організації будь-якої держави, яка погоджується виконувати зобов'язання, відповідно до Статуту та тристороннього представництва. Загальні засади трипартизму МОП викладені у двох резолюціях цієї організації. У 1971 році прийнята Резолюція про зміцнення трипартизму у всіх видах діяльності МОП. 18 червня 2002 року МОП ухвалила Резолюцію про трипартизм і соціальний діалог, в якій пропонує національним урядам забезпечувати створення необхідних умов для соціального діалогу, у тому числі дотримання основних принципів і прав на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів щодо створення сприятливого середовища для трудових відносин<sup>3</sup>. МОП – це єдина у системі ООН установа, в якій представники роботодавців і працівників мають однакове з представниками уряду право голосу у формуванні її політики та програм діяльності.

На сьогодні членами МОП є 185 держав. Основними органами МОП є Міжнародна конференція праці, Адміністративна рада та розташований у Женеві постійний Секретаріат - Міжнародне бюро праці.

Вищим керівним органом МОП є Міжнародна конференція праці, яка збирається раз на рік у Женеві. Конференція розробляє та приймає міжнародні конвенції та рекомендації, ухвалює бюджет та програму роботи Організації, обирає Адміністративну раду МОП, слугує форумом для обговорення актуальних проблем у соціально-трудовій сфері. Основними питання, які розглядалися на Міжнародній конференції праці у 2016 році були:

- Гідна праця в глобальних системах поставок,
- Зайнятість і гідна праця з метою забезпечення миру. Перегляд Рекомендації № 71 (1944 р) про зайнятість в період переходу від війни до миру,
- Оцінка резонансу Декларації МОП 2008 року про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації та інші.

За часів своєї діяльності МОП ухвалила понад 190 конвенцій (міжнародні угоди, які підлягають ратифікації державами-членами Організації) і 202 рекомендації. Щорічно МОП витрачає близько 130 млн. дол. США для запровадження в країнах-членах МОП окремих проектів технічної допомоги.

Найважливішими з документів МОП, в яких закладено правову базу соціального діалогу є:

- Конвенція No87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію».
- Конвенція No98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів».
- Рекомендація No113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та національному масштабі.
- Конвенція No144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та супроводжуюча її Рекомендація No152 щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності МОП.

<sup>1</sup> Организация Объединённых Наций. Устав ООН. *Верховна Рада України 1994-2016 програмно-технічна підтримка*. rada.gov.ua <[http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_010)> (2016, липень, 08).

<sup>2</sup> Постійне представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві. *Міжнародна організація праці*. <<http://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>>. (2016, липень, 08)

<sup>3</sup> Международная конференция труда. Резолюция о трипартизме и социальном диалоге. *Международное бюро труда ilo.org*. <<http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>>. (2016, липень, 08)

- Конвенція No154 про сприяння колективним переговорам та супроводжуюча її Рекомендація No163 щодо сприяння колективним переговорам.

На даний час МОП здійснює понад 1000 програм технічного співробітництва більш ніж у 80 країнах світу. Пріоритетними напрямками технічного співробітництва є реалізація програми гідної праці на національному рівні, реформування трудового законодавства, впорядкування трудових відносин і вирішення спорів, зміцнення потенціалу організацій роботодавців та профспілок при укладанні колективних договорів<sup>1</sup>.

*Європейський соціально-економічний комітет (ЄСЕК)* - дорадчий орган Європейського Союзу, створений 1958 року на підставі Римського договору, що представляє інтереси роботодавців, профспілок, фермерів, споживачів та інших груп, які разом складають так зване «організоване громадянське суспільство». Комітет представляє їхні погляди та захищає їхні інтереси під час обговорень політичних питань з комісією, Радою та Європейським Парламентом. Склад комітету налічує 350 осіб, які призначаються на посаду строком на п'ять років. Нинішній мандат триває з жовтня 2015 року по вересень 2020 року<sup>2</sup>.

Діяльність ЄСЕК безпосередньо регулюється положеннями установчих документів ЄС (гл. 3 «Консультативні органи Союзу» розділу I частини шостої «Інституційні та фінансові положення ДФЕС»). У ряді випадків установчі документи ЄС прямо передбачають обов'язок запитувати консультативний висновок Економічного і соціального комітету. ЄСЕК формується на основі корпоративного принципу. У складі організації повинні бути представлені основні групи населення Союзу, що розрізняються за професійною ознакою. Відповідно до ДФЕС (§ 2 ст. 300) ЄСЕК складається з представників організацій роботодавців, найманих працівників та інших суб'єктів, які представляють громадянське суспільства, в тому числі, в соціально-економічній, громадській, професійній та культурній сферах<sup>3</sup>. У 2001 році Ніщський договір передбачив, що в складі ЄСЕК повинні бути також представлені і споживачі як одна з найбільш широких верств населення Союзу.

*Висновки.* Соціальний діалог є процесом з досить нетривалою історією розвитку, однак розбудованим та багатовимірним, який знаходиться в самому центрі розробки та спостереження за виконанням соціально-трудової політики та економічної стратегії Європейського Союзу.

Результати соціального діалогу виникають з консенсусу між органами влади, організаціями роботодавців та профспілками навколо політичної та економічної концепції, яка робить з цього процесу механізм «за вибором» у регулюванні економічних та соціальних відносин, а не відноситься до нього як до чогось чужого, нав'язаного та перешкоджаючого. Для ефективного здійснення соціального діалогу необхідно забезпечити певний рівень стійкості (виваженості позицій, послідовності) сторін-учасників соціального діалогу та певний рівень взаєморозуміння між сторонами. Для досягнення такого стану потрібен постійний обмін інформацією, проведення консультацій, відкритість до процесу спілкування та відмова від будь-яких ідеологічних або політичних упереджень.

## References:

1. European Communities. Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union. EUR-Lex. *Access to European Union law*. <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>> (2016, lypen', 08) [in English].
2. European Economic and Social committee. Members. *European Economic and Social committee a bridge between Europe and organised civil society*. <<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.members>> (2016, lypen', 08) [in English].
3. International Labour Organisation. What is Social Dialogue. *International Labour Organisation*. <<http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm>> (2016, lypen', 08) [in English].
4. Balabanova, N.V., Zhukov, V.I., Pylypenko, V.Ye. (2002). *Sotsial'nyj dialoh. Sotsial'ne partnerstvo. Sotsial'na derzhava* [Social dialogue. Social partnership. Social state]. Kyiv: Akad. pratsi ta sots.vidnosyn [in Ukrainian].

<sup>1</sup> Постійне представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві. *Міжнародна організація праці*. <<http://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>>. (2016, липень, 08)

<sup>2</sup> *European Economic and Social committee. Members*. *European Economic and Social committee a bridge between Europe and organised civil society*. <<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.members>> (2016, липень, 08).

<sup>3</sup> Четвериков, А.О. Договор о функционировании Европейского Союза. *Право Европейского Союза*. <<http://eulaw.ru/treaties/tfeu>> (2016, липень, 08).

5. Mezhdunarodnaja konferencija truda. Rezoljucija o tripartizme i social'nom dialoge [Resolution on tripartism and social dialogue]. The International Labour Office ilo.org. <<http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>>. (2016, lypen', 08) [in Russian].
6. Organizacija Obedinjonnyh Nacij. *Ustav OON. Verhovna Rada Ukraini 1994-2016 programno-tehnichna pidtrimka* [UN Charter. The Verkhovna Rada of Ukraine 1994-2016 program and technical support]. rada.gov.ua <[http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_010)> (2016, lypen', 08) [in Russian].
7. Petroie, O. (2009). Instytutsijna struktura ta funktsii trystoronn'oho sotsial'noho dialohu v systemu ievropejs'koho vriaduvannia [The institutional structure and functions of tripartite social dialogue in the system of European government]. *Visnyk NADU* [Herald of NAPA], 2, 258 [in Ukrainian].
8. Petroie, O.M. (2012). *Sotsial'nyj dialoh u derzhavnomu upravlinni: ievropejs'kyj dosvid ta ukrains'ki realii: monohrafiia* [Social dialogue in public administration: European Experience and Ukrainian realities: monograph]. Kyiv: NADU [in Ukrainian].
9. Postijne predstavnytstvo Ukrainy pry viddilenni OON ta inshykh mizhnarodnykh orhanizatsiiakh u Zhenevi [Permanent Mission of Ukraine to the UN and other international organizations in Geneva]. *International Labour Organization*. <<http://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>>. (2016, lypen', 08) [in Ukrainian].
10. Chetverikov, A.O. Dogovor o funkcionirovanii Evropejskogo Sojuza. Pravo Evropejskogo Sojuza [The Treaty on the functioning of the European Union. Law of the European Union]. <<http://eulaw.ru/treaties/tfeu>> (2016, lypen', 08) [in Russian].