

СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В СИСТЕМІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті розглянуті основні особливості української моделі соціального діалогу в системі трудових відносин. Авторка робить спробу визначити відмінності між термінами “соціальний діалог” та “соціальне партнерство”, аналізується взаємозв’язок дефініцій “соціальний діалог” та “соціальна взаємодія” в контексті взаємодії суб’єктів діалогових відносин.

Keywords: *social dialogue, social partnership, employers, trade unions, government, labor relations, social interaction.*

Ключові слова: *соціальний діалог, соціальне партнерство, організації роботодавців, об’єднання профспілок, держава, трудові відносини, соціальна взаємодія.*

Ключевые слова: *социальный диалог, социальное партнерство, организации работодателей, трудовые отношения, социальное взаимодействие, институционализация.*

Закономірністю сучасного етапу розвитку суспільства є загострення диференціації між різними суспільними групами, що, у свою чергу, зумовлює конфліктогенність їх існування. У процесі трансформації суспільства загострюються соціальні протиріччя в усіх сферах суспільного життя: політичній, соціальній, економічній, духовній. Адже, перехід української економіки на ринкові засади господарювання суттєво змінив сферу праці, створивши нову модель трудових відносин, що ґрунтується на інститутах капіталістичної економіки, які потребують узгодження спільних інтересів головних акторів сфери праці (роботодавців, найманих працівників та держави) заради налагодження пропорційної залежності між продуктивніс-

тю та гідною оплатою праці, а не тільки заради примноження капіталів та отримання й посилення владних повноважень. Для вирішення цих питань та зменшення рівня конфліктності в суспільстві загалом і між окремими його суб'єктами зокрема необхідні відповідні механізми, одним із яких є соціальний діалог. Як інститут капіталістичної системи господарювання соціальний діалог має вирішувати багато суперечностей, що виникають між державою та бізнесовими структурами у сфері трудових відносин. Проте на теперішній час, в умовах панування приватної власності держава не здатна владнати головне протиріччя – між працею та капіталом.

У даній статті авторка намагалася визначити особливості української моделі соціального діалогу в системі трудових відносин. Для досягнення цієї мети потрібно було вирішити такі завдання:

- визначити головні відмінності термінів “соціальний діалог” та “соціальне партнерство”;
- проаналізувати взаємозв'язок дефініцій “соціальний діалог” та “соціальна взаємодія”;
- оцінити стан розвитку соціального діалогу в Україні;
- охарактеризувати головні чинники подальшого розвитку соціального діалогу.

Дослідженням актуальних соціально-економічних проблем постсоціалістичного періоду, вивченням як позитивних, так і негативних наслідків трансформаційних змін на пострадянському просторі займаються представники різних суспільних наук – соціологи, економісти, філософи, політологи, психологи.

Теоретичні основи розробки проблем соціального діалогу були закладені в роботах М.Бахтіна, М.Бубера, Р.Буша, М.Вебера, Р.Дарендорфа, А.Здравомислова, А.Маршалла, О.Розенштока-Хюссі, К.Ясперса та ін.

Аналізу ринку праці в Україні, ролі соціального діалогу у розв'язанні проблем розвитку та регулюванню трудових відносин присвячені роботи С.Бакуменка, Д.Богині, А.Колота, Е.Лібанової, Г.Осового, Ю.Привалова, В.Соболева, А.Андрющенко, І.Дубровського та ін.

Інтерес викликають дослідження російських соціологів та економістів С.Белозерової, Б.Генкіна, Р.Капелюшнікова, які безпосередньо присвячені питанням інституційних перетворень у сфері праці. Трансформаціям у трудовій сфері в умовах глобалізації та становлення інформаційного суспільства приділяли увагу такі зарубіжні теоретики, як Д.Белл та М.Кастельс.

Розробкою методологічних засад безпосередньо концепції соціального діалогу як виду соціальної взаємодії суб'єктів сучасних ринкових відносин, його категоріального апарату займаються М.Баглай, М.Гриценко, Р.Задорожний, В.Кисельов та ін.

Аналізу сутності та змісту, принципів функціонування системи соціального діалогу присвячені роботи Л.Гордона, Є.Клопова, А.Здравомислова, А.Крестьянінова та ін.

Вивченню ролі та функцій соціального діалогу як ефективного інструменту соціальної політики й управління, його місця в регулюванні трудових відносин значну увагу приділяють Л.Гордон, П.Дракер, В.Смольков, Р.Семігин, В.Сперанський та ін.

Аналізу взаємодії суб'єктів соціального діалогу, їх статусних позицій, специфіки механізмів регулювання трудових відносин присвячені роботи Ф.Гайнулліної, М.Лушнікова, Е.Мачульської, В.Можаєва, Р.Мура, В.Сіренко, А.Федуліна, Ф.Хофферста, А.Андрющенко, І.Дубровського.

Проблемами соціального діалогу як соціальної взаємодії займалися українські соціологи А.Андрющенко, Н.Балабанова, І.Дубровський, В.Жуков, В.Пилипенко, М.Саппа.

Особливості стратифікаційних процесів, зміни соціальної структури і механізмів стабілізації соціально-трудова відносин в умовах трансформації сучасного суспільства відображені в дослідженнях А.Дмитрієва, Т.Заславської, Л.Косалса, З.Малма, В.Радаєва, Р.Ривкіної, М.Шабанової, В.Ядова та інших російських вчених. Серед українських дослідників цієї проблематики слід відзначити А.Андрющенко, О.Куценко, С.Мельника, Б.Нагорного, І.Попову, С.Приходько, Л.Хижняк, О.Якубу.

Незважаючи на таких широкий спектр досліджень, варто відмітити, що не всі питання становлення та подальшого розвитку соціального діалогу як суспільного інституту розкриті. Недостатньо вивченими залишаються проблеми функціонування системи соціального діалогу у сфері трудових відносин, її роль та особливості розвитку в Україні.

Взагалі “діалог” (від грецького *dialogos*) – це розмова між двома або декількома особами; літературний твір, написаний у формі бесіди. Саме таке пояснення цього терміна подане в тлумачних словниках. Що ж стосується соціального діалогу, то під ним будемо розуміти динамічний процес, що складається із сукупності практичних методів та форм узгодження інтересів суб’єктів, які беруть у ньому участь і забезпечують його конструктивну взаємодію [1]. Соціальний діалог – це феномен ринкового суспільства, що з’являється на певному рівні його зрілості (економічної, соціальної, правової) разом із появою цивілізаційного ринку праці, що регулюється принципами соціальної відповідальності та гідної оплати праці в системі трудових відносин.

Сам термін “трудова відносина” став активно вживатися у вітчизняній літературі наприкінці 70 – на початку 80-х років ХХ ст. Трудова відносина – це відносина між людьми, стосовно виробництва та перерозподілу матеріальних благ і трудових ресурсів, які зумовлені правовими, економічними, соціальними та функціональними аспектами трудової діяльності. За визначенням канадського дослідника Х. Вудса, трудова відносина – це силові відносина, в яких беруть участь п’ять “акторів”: найманий працівник, профспілка, підприємець, менеджмент та суспільство. Сила профспілки проявляється у силі її членів, організованості та консолідації дій. Сила підприємця полягає у його контролі за робочими місцями і захистом прав власності, адже як роботодавець він має вагомий арсенал засобів контролю за поведінкою працівників та впливу на їх матеріальний стан. Сила суспільства полягає у можливості

створювати юридичні норми й правила поведінки для найманих працівників і підприємців, а також у можливості задіяти державні механізми для регулювання відносин між усіма суб'єктами. Мета організації трудових відносин полягає в тому, щоб індивідуальні й колективні відносини між їхніми учасниками будувалися й постійно підтримувалися на засадах партнерства, доброзичливого ділового співробітництва, взаєморозуміння й взаємної відповідальності, конструктивного розв'язання існуючих проблем у загальних інтересах.

В українських нормативних актах і наукових працях застосовуються обидва терміни: і “соціальне партнерство”, і “соціальний діалог”, найчастіше вони вживаються як синоніми. Саме це й зумовлює необхідність їх теоретичного осмислення та спонукає до дискусії про еволюцію, функції і перспективи розвитку. Тож, на наш погляд, необхідно надати декілька визначень цих понять [2] для повнішого розуміння того, як правильно називати процес взаємодії суб'єктів трудових відносин (роботодавців, найманих працівників та держави), що відбувається в Україні (*табл.*).

Як видно із цих визначень, прихильники теорії соціального партнерства визначають його як сучасний інститут економічних відносин, систему зв'язків, систему відносин чи взаємодію. Саме соціальне партнерство більш характерне для країн з усталеними принципами розвитку ринкової економіки, а вітчизняний економічний простір та конкретна соціально-економічна ситуація, яка є сьогодні в Україні, дає змогу нам, принаймні поки що, говорити тільки про соціальний діалог. На нашу думку, більш прийнятним на даному етапі становлення та розвитку цього процесу в Україні є термін “соціальний діалог”, під яким розуміємо процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з питань

Таблиця
Особливості визначення понять “соціальне партнерство”
та “соціальний діалог” у науковій дискусії

<i>Соціальне партнерство</i>	<i>Соціальний діалог</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
– взаємодія органів державної влади, об’єднань у визначенні та проведенні соціально-економічної політики роботодавців та профспілок (Модельний закон про соціальне партнерство, 2006)	– це вид діяльності представницьких органів у формі переговорних процесів, які визначають систему взаємостосунків щодо врегулювання та запобігання колективно-трудовам конфліктам між суб’єктами соціально-трудовам відносин (О.Д.Шемяков, 2008)
– це система відносин між роботодавцями, працівниками й державою, які за допомогою відповідних механізмів узгоджують свої інтереси в соціально-економічній і трудовій сферах (Н.А. Громадська, 2008)	є фундаментальною соціальною технологією, яка інтегрує різноманітні технології партнерів діалогу, необхідні для його функціонування і розвитку (М.М. Саппа, 1999)
– система зв’язків між найманими працівниками та роботодавцями, а також державою в особі органів державної виконавчої влади та/або органами місцевого самоврядування як партнерів у процесі реалізації соціально-економічних прав та інтересів сторін соціального партнерства (Г.А. Трунова, 2008)	– це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики та регулювання соціально-трудовам відносин (законопроект, 2008, від народних депутатів)
– сучасний інститут функціонування та розвитку економічних відносин, що має об’єктивну природу, породжену дією економічних і соціальних законів, і дає підстави говорити про обов’язковість його використання (Ю.К. Зайцев, 2002)	– процес узгодження напрямів реалізації соціально-економічної політики в державі, галузі, на відповідній території, на підприємстві, в установі, організації, спрямований на вдосконалення трудових, соціально-економічних відносин шляхом проведення взаємних консультацій та переговорів між професійними спілками, організаціями роботодавців, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування відповідно на національному, галузевому, територіальному, виробничому рівнях (законопроект, 2006, від Президента України)

формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

У змісті терміна “соціальний діалог” виділимо такі основні складові:

1) суб’єкти соціального діалогу: організації роботодавців (представники роботодавців), об’єднання профспілок (представники найманих працівників), держава (органи виконавчої влади);

2) взаємовідносини між суб’єктами соціального діалогу (двосторонні та тресторонні) з приводу регулювання трудових відносин;

3) відносини, що підлягають регуляції (трудові, економічні, політичні);

3) мета – забезпечення балансу реалізації інтересів найманих робітників, роботодавців та держави.

Функції соціального діалогу визначаються інтересами усіх трьох соціальних партнерів. Це прямі, основні функції, реалізація яких спрямована на захист загальнодержавних інтересів у сфері праці, інтересів вітчизняного бізнесу, інтересів найманих працівників і забезпечення, таким чином, соціального миру в суспільстві. Є і непрямі (супутні) функції соціального діалогу, спрямовані на формування громадянського суспільства, розвиток економічної демократії, забезпечення соціальної стабільності й соціальної справедливості.

У межах соціологічного підходу діалог розглядається як соціальна взаємодія між комунікативними сторонами, завдяки якій виникає розуміння, вибір курсу взаємодії та орієнтація на досягнення результату [1]. Крім того, дослідники розрізняють традиційне й сучасне розуміння діалогу. Традиційне розуміння означає логічний діалог, розуміння через мову (логос), сучасне розуміння – феноменологічний діалог (безпосередній обмін і переклад між персональними цілісностями, світами, що зберігають свої особливості).

Сьогодні ми спостерігаємо розширення наукового простору використання терміна “діалог” – від філософії до

соціолінгвістики. Він вживається в усіх основних суспільних сферах – політиці, економіці, соціальній сфері, духовній сфері, екологічній сфері тощо – і набуває значення інструмента пізнання соціальної реальності (дискурс як метод пізнання). Тобто цей термін має вочевидь виражений соціальний характер.

Значні евристичні можливості дослідження соціального діалогу містить аналіз його співвідношення з однією з основних соціологічних категорій – соціальною взаємодією. Як відомо, під соціальною взаємодією в соціології розуміється форма соціальної комунікації чи спілкування, що являє собою систему соціальних дій щонайменше двох осіб чи соціальних спільнот або індивіда й соціальної спільноти. Більше того, соціальна взаємодія – це будь-яка поведінка індивіда чи групи індивідів, що має значення для інших індивідів і груп індивідів чи суспільства в цілому в цей момент і в майбутньому [3].

Категорія “соціальна взаємодія” виражає характер і зміст відносин між людьми й соціальними групами як постійними носіями якісно різних видів соціальної діяльності, що розрізняються за соціальними позиціями (статусами) і соціальними ролями (функціями). Незалежно від того, у якій сфері життєдіяльності суспільства (економічній, політичній, духовній тощо) має місце взаємодія, вона завжди є соціальною за своїм характером, оскільки виражає зв’язки між індивідами й групами індивідів, тобто зв’язки, опосередковувані цілями кожної із взаємодіючих сторін. Що ж стосується системи соціального діалогу в сфері трудових відносин, то вона охоплює три основні соціальні групи [3], які володіють потужними ресурсами впливу: державу (влада), асоціації роботодавців (капітал) й асоціації працівників (трудові ресурси). Неодмінною умовою ефективності цього інституту є рівноправна участь уповноважених представників цих сторін у колективно-договірному регулюванні трудових відносин на основі досягнення оптимального балансу та реалізації їхніх основних інтересів і соціальна відповідальність сторін за результати діяльності.

Успіх соціального діалогу залежатиме не тільки від статусно-рольових характеристик суб'єктів діалогу, а й від особистісних характеристик безпосередніх учасників такої взаємодії. У зв'язку з цим механізм соціальної взаємодії, що включає індивідів, які здійснюють ті чи інші дії, зміни в зовнішньому світі, викликані цими діями, а також вплив цих змін на інших індивідів і зворотну реакцію індивідів, на яких був здійснений вплив, відіграє особливу роль.

Соціальний діалог як форма соціальної взаємодії повинен “спонукати” акторів трудових відносин, ураховуючи динамічність змін та особливість сучасного середовища, більш зважено ставитися до інтересів один одного. Соціальний діалог можна вважати одним із засобів розв'язання соціальних проблем. Роль соціального діалогу має полягати насамперед у поліпшенні якості отримання інформації серед головних учасників трудових відносин, з метою запобігання внутрішнім розбіжностям. Конструктивний соціальний діалог можливий лише між незалежними сторонами, де партнери усвідомлюють, що вони залежать один від одного тільки в питаннях досягнення позитивного результату або застереження негативної динаміки розвитку діалогу.

Як зазначає український вчений А.М.Колот [4], “соціально-трудова відносина є ключовим елементом будь-якої економічної системи, оскільки економічно активне населення не може виробляти чи надавати послуги, не об'єднуючись за допомогою певних організаційних форм для спільної діяльності та взаємного обміну результатами своєї праці. Ці відносина є провідною складовою всієї системи суспільних відносин і, без перебільшення, утворюють свого роду “ядро” всієї парадигми соціально-економічного розвитку, оскільки саме від їх характеру залежить продуктивність праці, якість трудового життя людей, вся структура пов'язаних із ним процесів. За рівнем розвитку соціально-трудова відносина можна судити про ступінь “соціалізації” відносин між працею та капіталом, рівень

розвитку демократизації суспільства і соціальної орієнтованості даної економічної системи, досконалість суспільного буття в цілому”.

З цим не можна не погодитися. Розвиток та підвищення ефективності соціального діалогу, вдосконалення його форм і засад – це напружена праця органів влади, профспілок та роботодавців. І лише спільними зусиллями вони зможуть задіяти на повну силу цей потужний потенціал та суттєво поліпшити не лише ефективність виробництва, а й рівень життя людей та соціальний клімат у суспільстві.

Ґрунтуючись на аналізі наукових джерел з теми дослідження, автор дійшла висновку, що для створення умов подальшого розвитку системи соціального діалогу необхідно враховувати загальні закономірності та принципи соціального діалогу, що властиві цьому феномену, незалежно від його належності до тієї або іншої країни; існуючі міжнародні правові норми регулювання трудових відносин і використовувати досвід світової спільноти щодо становлення і розвитку соціального діалогу.

Українська модель соціального діалогу має свої особливості.

1. Специфіка стану, ролі і форм діяльності кожного з суб'єктів соціального діалогу. Наприклад, зміст і характер участі держави в регулюванні трудових відносин характеризуються традиційно значною роллю держави як основного суб'єкта у формуванні соціальної політики, виразника, представника і захисника інтересів суспільства в цілому. Слід також зазначити недостатню структурованість об'єднань українських роботодавців та їх низьку соціальну відповідальність. Це, на жаль, притаманне сьогодні й іншим суб'єктам соціального діалогу. Хоча об'єднання профспілок мають відносно високу чисельність (за даними федерації профспілок України у 2011 р., приблизно 12 млн осіб належать до профспілкових організацій), вони залишаються залежними від роботодавців, особливо на рівні підприємств.

2. Розширене тлумачення сфер суспільних відносин, що повинні регулюватися за принципами соціального ді-

логу: це не тільки трудові, а й пов'язані з ними економічні та політичні відносини.

3. Недостатня нормативно-законодавча база української практики соціального діалогу.

Аналізуючи роль держави у сфері соціального діалогу, слід звернути увагу на такі три моменти: по-перше, соціальний діалог стимулює й активізує взаємодія органів державної влади з інститутами громадянського суспільства; по-друге, він сприяє конструктивній взаємодії органів державного управління і місцевого самоврядування; по-третє, соціальний діалог сприяє розвитку демократичних тенденцій у суспільстві загалом.

Тому, на думку автора, головним завданням держави як суб'єкта соціального діалогу має бути посередництво, узгодження різнобічних прагнень інших суб'єктів, а основними функціями – координація сумісних дій соціальних партнерів і захист суспільних інтересів. Але поки що стан соціального діалогу на ринку праці України характеризується прагненнями кожного суб'єкта діалогу привласнити право на представлення інтересів найманих працівників як головного суб'єкта соціальної взаємодії в суспільстві та права на інтерпретацію цих інтересів із власних позицій.

Література

1. *Осовий Г.* Соціально-трудова відносини: питання теорії та практики в Україні : навч. посіб. / Осовий Г., Жуков В., Руденко В., Семенихін В. – К.: АПСВ, 2005. – 432 с.

2. *Хожило І.* Аналіз основних тенденцій наукового дискурсу про розвиток соціального діалогу в державному управлінні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : nbuv.gov.ua>portal/soc_gum/Pubupr/2010/2010-2...

3. *Лукашевич М.П.* Інституціоналізація соціального діалогу в Україні: умови, перспективи та обмеження / М.П.Лукашевич // Соціальний діалог на ринку праці України: питання теорії та практики : зб. наук. праць. – К. : ІПК ДСЗУ, 2007. – 128 с.

4. *Колот А.* Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання / А. Колот : монографія. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.