

## Соціальний діалог у формуванні політики Міжнародної організації праці

**Віталій Давиденко,**  
кандидат філософських наук,  
професор Вінницького інституту  
Міжрегіональної академії управління персоналом

*Сьогодні ще неможливо спрогнозувати, коли саме влада в країні перейде до інститутів самоврядування, і ми почнемо жити в сучасній демократичній і заможній державі. В цих умовах соціальний діалог стає одним із найважливіших прискорювачів процесу трансформації, що сприяє активізації громадян. „Я бачу великий сенс у започаткуванні українського форуму порозуміння, співзасновниками якого мали б стати і громадські організації, і ділові, політичні кола, і власне сама українська держава” [1], - заявляє Президент України В. Ющенко.*

Культуру соціального діалогу і асоціювання, що стала предметом регуляції міжнародного права, пильної уваги міжнародних організацій, особливо таких, як Міжнародна організація праці (МОП) і Європейський Союз (ЄС), необхідно освоювати сучасній Україні з урахуванням її історичного досвіду, традицій. Йдеться, зрештою, про історичну закономірність, перевірене часом правило, коли „...люди не можуть створювати нових сил, а можуть лише здійснювати й спрямовувати сили, які вже існують... У них немає інших засобів самозбереження, як, об'єднавшись з іншими людьми, утворити суму сил, спроможних здолати протидію, підкорити ці сили єдиному двигуну і примусити їх діяти у злагоді”, – говорить в трактаті Ж.-Ж. Руссо „Про суспільний договір, або Принципи політичного права” [2, с. 160].

Доведено, що соціальний діалог скрізь, де він розпочинався, поступово перетворювався на найперспективніший метод формування відносин між соціальними партнерами і – ширше – між ними та державою (тристоронній діалог), чому й глибоко вкорінювався у праві на об'єднання (коаліцію), у праві на укладання колективних переговорів, у праві на консультації та інформацію. Зрештою він став обов'язковим у мозаїці „мап” всіх регіональних і професійних груп [3, с. 38].

Соціальний діалог доводив свою продуктивність в результаті уроків, засвоєних під час гострих політичних подій. Так було в роки як Першої світової війни (1919 року засновано МОП), так і Другої світової війни (Філадельфійська декларація МОП про право на проведення колективних переговорів, 1944 рік), а також в період потрясінь, викликаних глобалізацією економіки (Декларація основних принципів та прав у світі праці, 1998 рік) [4; 5, с. 148]. Тим не менше цей феномен так і не дістав однозначного наукового тлумачення, незважаючи на те, що вже „являє собою не тільки базовий тренд світової політики, а й органічний елемент внутрішньодержавних трансформацій” [6, с. 34].

Різнопланова за своїм характером, МОП виникла в період економічних і соціальних потрясінь в країнах Європи та Північної Америки. В той час промислова революція і динамічне економічне зростання досягалися ціною страждань людей найманої праці. Прогрес майже завжди забезпечувався за „законом джунглів” – виживає сильніший.

До середини ХІХ століття чітко визначилися два основні підходи до розв’язання суперечностей між власником і робітником, між працею і капіталом. У нашій історії увага традиційно концентрувалася лише на одному з цих напрямів – силових методах вирішення таких суперечностей. Та настав час, коли різниця у визначенні носіїв політичної і соціальної активності стала пов’язуватися зі змінами, що відбувалися в останнє століття у громадянському суспільстві провідних європейських країн. Якщо в ХІХ і на початку ХХ століття основними політичними акторами були великі соціальні групи – класи, нації, то потім там відбулося швидке зростання кількості груп інтересів. Результатом їх політичної активності стала ліберальна демократія. Цей напрям ґрунтувався на концепції не революційного, а еволюційного перетворення суспільства, що забезпечує узгодження і реалізацію основних інтересів всіх зацікавлених сторін. Це й обумовило появу ідеї соціального діалогу.

Модель регулювання соціально-трудових відносин і забезпечення соціальної стабільності цивілізованим шляхом виявилася продуктивною. Розвиток соціального діалогу став одним з головних чинників розвитку громадянського суспільства і запобігання суспільним конфліктам.

Ідеї про доцільність досягнення соціального консенсусу в суспільстві на всіх його рівнях тривалий час були предметом гострих дискусій. Та, попри різні точки зору, практично всі учасники цих дискусій – політики, промисловці, економісти, громадські діячі – висловлювалися на користь встановлення міжнародних трудових норм. Найголовніший аргумент був економічним: міжнародне регулювання норм праці допоможе країнам уникнути втрат, спричинених міжнародною конкуренцією. Другий аргумент мав гуманітарний характер – необхідність полегшити долю працюючих.

Однак ця ініціатива не відразу здобула широку підтримку, оскільки

виходила вона від промислового середнього класу і відображала саме його інтереси. Організований робітничий рух виник згодом, коли було усунуто перешкоди на шляху реалізації права на свободу об'єднань громадян.

Третій аргумент був суто політичним. Він обґрунтовував важливість зміцнення соціальної злагоди у промислово розвинутих країнах для запобігання політичних і суспільних потрясінь. Політично прозорливі засновники МОП підтримали реформістські прагнення людей праці, відгородили їх від комуністичної пропаганди, яка поширювалася в Європі після революції 1917 року в Росії.

Зазначені аргументи відображені в Преамбулі Статуту МОП, ухваленого 1919 року. В документі констатувалося, що загальний та міцний мир може встановитися лише на основі забезпечення соціальної справедливості і порозуміння. Пізніше ці формулювання були уточнені у Філадельфійській Декларації 1944 року. Нині, в епоху глобалізації, вони звучать актуально, як ніколи.

Хоча МОП виникла як дітище європейського соціального реформізму XIX століття, ідеї і пропозиції її предтеч ще довго ігнорувалися урядами, незалежно від політичного устрою чи рівня економічного розвитку їх країн. Це тривало доти, доки, вже наприкінці століття, громадські об'єднання, особливо у Франції, Німеччині і Швейцарії, не привернули їх увагу до цих проблем. Саме під впливом громадських організацій ідея запровадження принципово нового, міжнародного законодавства знайшла активних прихильників у політичних і економічних, релігійних і наукових колах, так само, як і в середовищі людей найманої праці. Наслідком цього стало створення 1901 року в Швейцарії Міжнародної асоціації правового захисту працівників. На національному рівні протягом останніх двох десятиліть XIX століття нові норми соціального законодавства були запроваджені у Німеччині, а також у Великій Британії та в скандинавських країнах [7, с. 41]. У 1905 - 1906 роках було прийнято дві перші у світовій історії міжнародні трудові конвенції на користь працюючих: про регулювання нічної праці жінок та про припинення використання білого фосфору при виробництві сірників.

У роки Першої світової війни профспілкові об'єднання провели кілька міжнародних зустрічей з обговорення проблем захисту прав і свобод людей найманої праці. Їх учасники вимагали включення соціальних положень до майбутньої мирної угоди, а також виступали за створення міжнародного органу, що опікуватися б умовами праці найманих працівників. Було також висунуто вимогу щодо компенсацій за втрати, яких зазнали працівники під час війни.

Після закінчення Першої світової війни Акт про заснування МОП додатково опрацювала Комісія з міжнародного трудового законодавства, створена Паризькою мирною конференцією 1919 року. Цей документ став частиною Версальської мирної угоди. Провідну роль в роботі комісії з

нового міжнародного трудового законодавства відіграли Франція і Велика Британія.

Відтоді МОП швидко стала ефективно діючою організацією. Її секретаріат, очолюваний представником Франції А. Тома, вів діалог з міністрами праці багатьох країн. Міжнародна конференція праці тільки за два роки (1919-й і 1920-й) ухвалила дев'ять Конвенцій і десять Рекомендацій.

Активність нової міжнародної політичної інституції стимулювала теоретичні дослідження щодо місця, ролі і функцій соціального партнерства, механізмів регулювання соціально-трудова відносин. Саме в ті роки американський соціолог Е. Мейо заклав основи доктрини „людських стосунків”, які з часом трансформувалися в управлінську концепцію соціального партнерства. Вчений вважав, що забезпечити соціальну стабільність в суспільстві можна лише шляхом врегулювання соціально-психологічних, міжособистісних відносин у трудових організаціях, гуманізації взаємодії між керівниками, менеджерами і найманими працівниками. Тим часом Д. Мак-Грегор, один з критиків Е. Мейо, зосередив увагу на необхідності підвищення мотивації до праці робітників шляхом створення умов для задоволення їх потреб (економічних, фізіологічних, соціальних тощо).

Подальшим розвитком цього напрямку стала „мотиваційно-гігієнічна” концепція (теорія „збагачення праці”) Ф. Герцберга. Вчений виокремив дві групи чинників, за допомогою яких держава і власник могли б стимулювати людину до праці за нових умов. Перша група – гігієнічні чинники, або умови зовнішнього середовища (заробітна платня, санітарно-гігієнічний стан приміщень, відносини з колегами, фізичний стан під час роботи, гарантія роботи). Друга група – чинники, що є основними стимулами до праці (зміст праці, визнання досягнень працівників, почуття відповідальності, усвідомлення особистого внеску, успіх, просування по службі, творче зростання). Ці чинники збагачують сам процес праці. Ф. Герцберг вважав також за необхідне формувати у працівника інтерес до управління, що посилює його ідентифікацію з організацією.

Отже, передумови формування соціального законодавства, а потім і нового типу держави – соціальної, створювались завдяки позиції і діям представників політичних партій, професійних та інших громадських організацій. У поширенні солідаристських настроїв в суспільстві значну роль відігравала й церква.

Вже на початку ХХ століття при урядах, міністерствах, відомствах утворюються різні консультативні комітети, комісії, участь в яких беруть представники різних груп інтересів. Здійснюється постійний моніторинг громадської думки – вона враховується при ухваленні рішень. Представники зацікавлених груп користуються правом давати рекомендації.

З перших років свого існування МОП спрямовувала основні зусилля на вироблення міжнародних трудових норм і контроль за їх застосуванням. За 20 років (1919 – 1939) було ухвалено 67 Конвенцій та 66 Рекомендацій. Спочатку норми стосувалися переважно умов праці. Так, перша конвенція 1919 року регламентувала робочий час, установивши тривалість робочого дня у 8 годин (48-годинний робочий тиждень). Ця умова увійшла до багатьох законодавчих норм.

1926 року було схвалено ще одне важливе нововведення. Міжнародна конференція праці розробила механізм контролю за застосуванням нормування праці, який діє і понині. Було створено Комітет експертів, до складу якого увійшли незалежні юристи. Комітет аналізує доповіді урядів про дотримання ними ратифікованих Конвенцій та подає власну щорічну доповідь. Пізніше мандат Комітету був розширений, він став розглядати доповіді і щодо нератифікованих конвенцій.

У травні 1940 року, зважаючи на те, що Швейцарія опинилась в оточенні охоплених війною держав, дирекція МОП перемістилась (тимчасово) з Женеви до Монреалю.

Ще до закінчення Другої світової війни, 1944 року, делегати Міжнародної конференції праці ухвалили Філадельфійську декларацію. Відтоді вона стала додатком до Статуту і хартією цілей та завдань МОП. Декларація проголошує такі принципи: праця не є товаром; свобода слова і свобода об'єднань – необхідна умова прогресу; бідність окремих прошарків становить загрозу для загального добробуту; люди, незалежно від раси, віри, статі, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи, пошанування їх гідності та забезпечення рівних можливостей.

Конвенції, прийняті після Другої світової війни, стосувалися проблем прав людини, пов'язаних зі свободою об'єднання, скасуванням примусової праці та дискримінації, а також технічних проблем у сфері праці. Залучення широкого кола працюючих громадян до цих процесів стало набором механізмів, за допомогою яких населення може впливати на політику урядів, і, що важливо, цей процес може бути водночас і урядовою стратегією запобігання чи нейтралізації небажаних громадських рухів. Така політична і управлінська тактика місцевої влади вперше була випробувана в США 1964 року під час так званої війни з бідністю [8, с. 188].

1969 року, у зв'язку з 50-річчям діяльності, МОП одержала Нобелівську премію миру. На церемонії вручення нагороди голова комітету Нобелівських премій заявив, що „МОП – одне з небагатьох творінь людини, якими вона може пишатися, оскільки організація помітно вплинула на законодавство всіх країн” [9].

Отже, МОП стала інституцією, завданням якої є розвиток мирної співпраці та соціальний діалог в суспільстві. Її діяльність базується на ідеї

**Соціальний діалог у формуванні політики  
Міжнародної організації праці**

**Віталій Давиденко**

тристоронньої співпраці – уряду, об'єднань профспілок і роботодавців.

Соціальний діалог у світлі Конвенцій і Рекомендацій МОП характеризується наступним чином. МОП у Філадельфійській декларації визнала одним із основних напрямів своєї діяльності сприяння праву на проведення колективних переговорів, а також співробітництву працівників і роботодавців у формуванні та реалізації урядових програм соціальної та економічної політики. Цей принцип знайшов подальший розвиток у багатьох ухилах організації. Найважливіші з них: Конвенція № 87 від 1948 року про свободу професійних об'єднань і захист їх прав; Конвенція № 98 від 1949 року про права організації і сприяння колективним переговорам; Рекомендація № 113 від 1960 року щодо консультацій та співпраці між публічною владою та організаціями роботодавців і працівників на рівні галузі промисловості та національному рівні; Конвенція № 144 від 1976 року про тристоронні консультації; Рекомендація № 152, що її доповнює; Конвенція № 154 від 1981 року з питань сприяння колективним переговорам і Рекомендація № 163, що її супроводжує [10, с. 148].

Так діалог між інститутами громадянського суспільства, роботодавцями та органами влади став охоплювати широкий спектр питань, пов'язаних з вирішенням найважливіших соціально-економічних проблем розвитку. У Доповіді Програми розвитку ООН „Людський розвиток за 1993 рік” було вперше виокремлено чотири сфери активної та ефективної участі організацій громадянського суспільства, а саме: боротьба з бідністю; надання кредитів малозабезпеченим родинам; боротьба з дискримінацією за ознакою статі, досягнення гендерної рівноваги; надання будь-якій людині невідкладної допомоги.

Про актуальність проблематики і перспектив розвитку соціального діалогу свідчить, зокрема, VI пункт порядку денного 83 Сесії МКП в Женеві (1996 р.), присвячений дискусіям щодо тристоронніх процедур співробітництва з питань соціально-економічної політики. У прийнятій після завершення дебатів у Комісії тристоронніх консультацій на національному рівні спільній декларації зазначається, що соціальний діалог у світі, що постійно змінюється, визнається методом мирного врегулювання трудових відносин і соціально-економічної політики кожної держави.

1998 року МКП ухвалила урочисту Декларацію МОП щодо основоположних принципів і прав, якою підтверджується рішучість міжнародної спільноти „сумлінно втілювати в життя” право працюючих і роботодавців на свободу об'єднання і колективні переговори, прагнути до ліквідації всіх форм примусової чи обов'язкової праці і дискримінації стосовно найму і занять. Декларація наголошує, що всі держави зобов'язані дотримуватися цих принципів незалежно від того, коли і чи взагалі ратифікували вони відповідні конвенції.



Відтак, у країнах Західної Європи практика соціального діалогу стала невід'ємною частиною врегулювання, в першу чергу, трудових відносин. На зміну конфронтації між працею і капіталом прийшло розуміння необхідності соціального діалогу і партнерства.

Тим часом, на початку ХХІ століття перелік позитивних наслідків поширення практики соціального діалогу знову став збільшуватися. Це стало можливим тому, що чітко простежувалася тенденція не лише подальшого (причому відчутного) розширення сфери діяльності організацій громадянського суспільства, але й у зв'язку із збільшенням впливу потенціалу соціального діалогу на сфери, які традиційно вважалися предметом відповідальності держави.

Причин цього кілька. Перша – підвищення за останні 25 років освітнього рівня громадян, інформаційний „вибух”, глобалізація потоків інформації. Друга причина – зростання мотивації до громадянської самореалізації мільйонів людей. Третя – тотальна „криза держави”, яка проявилася у „серйозних претензіях до традиційної державної системи соціального захисту в розвинених країнах; у невисокій ефективності економічного розвитку країн соціалістичного експерименту Центральної і Східної Європи; в тривалому занепокоєнні у зв'язку з погіршенням навколишнього середовища й повсюдній у зв'язку з цим загрози здоров'ю та безпеці людини” [11].

Активними суб'єктами соціального діалогу в громадянському суспільстві стали профспілки, підприємці, кооперативні рухи, організації структурованих груп населення – пенсіонерів, інвалідів, а також релігійні, фермерські об'єднання, товариства взаємодопомоги. У зрілому громадянському суспільстві неурядові організації набули великої політичної і соціальної ваги.

В сучасних умовах МОП, по суті, перетворилась на вищого арбітра у регулюванні трудових відносин на світовому ринку праці, а соціальний діалог було визнано конче необхідним соціально-політичним інститутом. Нині важливою функцією МОП стала нормотворча діяльність у сфері вдосконалення трудових відносин. Розроблені нею документи складають Міжнародний кодекс праці. В ньому подано розгорнуту правову основу соціального партнерства, зафіксовано конкретні норми, представлені в спеціальних юридичних актах – Конвенціях і Рекомендаціях МОП, якими визначається правовий статус суб'єктів діалогічних процесів.

Так, у Міжнародному кодексі праці закріплено права профспілок на законодавчу ініціативу, рівноправність соціальних партнерів. Передбачається функціонування в державах-членах МОП арбітражних органів з вирішення соціально-трудова конфліктів. Кодекс вимагає від держав-членів МОП створення умов для гарантування незалежності одне від одного сторін соціального діалогу, їх автономності у виробленні і прийнятті рішень. Загальним принципом діяльності соціальних партнерів

**Віталій Давиденко**

є неприпустимість політичних амбіцій та ідеологічних настанов.

МОП остаточно визначила, що до правових принципів соціального діалогу належать: рівноправність сторін і довіра у відносинах; повага і врахування інтересів учасників діалогу; дотримання норм законодавства; добровільність ухвалення зобов'язань; повна відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань; сприяння з боку держави щодо зміцнення і розвитку системи соціального партнерства; повноважність соціальних партнерів та їх представників і рівність представництва; невторчання у справи одне одного; свобода вибору і обговорення питань, що входять до компетенції учасників переговорного процесу.

Як свідчить досвід країн-членів ЄС, авторитет МОП у врегулюванні соціально-трудових відносин, зниженні соціальних конфліктів, скороченні масового страйкового руху є безперечним. На практиці доведено, що спірні питання у сфері соціально-трудових відносин саме в такий спосіб можна ефективно вирішувати в будь-якій країні, якщо спиратися на правову базу Конвенцій і Рекомендацій МОП.

Ще одним аспектом зазначених принципів за умов проведення соціального діалогу є вміння забезпеченої людини поставити себе в заможному суспільстві на місце того, хто потребує допомоги. Це реалізується в благодійній діяльності як комерційних, так і некомерційних структур і громадських організацій. Неприбуткові добровільні громадські організації інколи ще називають „третім сектором” (перший – держава, другий – бізнес). Дбаючи про соціальний захист громадян, держава стимулює до такої практики й громадянське суспільство. Особа, що досягла власного успіху, завжди спроможна конкретно допомогти іншому.

Соціальний діалог – це ще й ідеологія суспільства, в якому не існує верховенства однієї зі сторін – держави, роботодавців чи найманих працівників. Соціальний діалог заперечує будь-яку диктатуру, утверджує громадянський договір і згоду на основі оптимальної реалізації прав та інтересів зацікавлених сторін.

Ці принципи, сформульовані МОП, набули універсального характеру. Локальним соціальним інститутам відтепер не потрібно проходити всі щаблі вертикальної ієрархії, аби вийти на загальносвітовий рівень. Сім'я, малі групи, місцеві організації, рухи та інститути глобалізуються прямим чи опосередкованим шляхом, демонструючи нові форми участі у загальносвітових процесах. Проте це не виключає можливості для інститутів соціального партнерства будь-якої країни доповнювати їх положеннями, що враховують соціально-економічні і політичні особливості національного, регіонального і місцевого рівня при ухваленні тристоронніх рішень.

В останнє десятиріччя в таких процесах, поряд з тенденціями інтеграції та універсалізації, простежується й інша тенденція – поляризація світу, що зростає. Структурно диференційованій єдності основних демократій



протистоїть світ цивілізаційно роз'єднаних держав, які страждають від внутрішніх і зовнішніх конфліктів. Не випадково ця обставина стала предметом палких теоретичних дискусій. Проте науковці ще не знайшли відповідей на багато політичних питань, породжених глобалізацією. Тому дуже важливо, щоб теоретична рефлексія не заступила собою пошук конкретних маркерів глобалізації, а також індикаторів обумовлених нею змін, що проявилися, зокрема, в трансформації політичних інститутів, структур, відносин. Ця проблема буде й надалі першочерговою в політичній теорії і практиці через те, що нині простежується тенденція до витіснення політики зі сфери регулювання соціальних процесів. Політичні важелі замінюються фінансовими, що примушує цілі країни здійснювати ті чи інші перетворення, в інший спосіб готувати кадри та навіть по-іншому формувати свої владні структури. Це висуває на порядок денний питання: як відбуваються такі процеси в різних країнах та які параметри існуючого поля політики містять в собі прототипи недалекого майбутнього [12, с. 121 - 122].

Це питання залишається гострим і різко контрастує на тлі ситуації, коли МОП, поза сумнівом, стає дедалі більш унікальним форумом у світовій політиці, на якому уряди та соціальні партнери 175 держав-членів мають можливість відверто обговорювати проблеми національної соціальної політики і визначати заходи для її вдосконалення. МОП заохочує трипартизм і в межах держав-членів організації, що сприяє соціальному діалогу між сторонами, які беруть участь у формуванні курсу соціально-економічного розвитку конкретної країни. У цьому випадку принципи їх партнерства забезпечують рівність сторін при вирішенні конфліктних ситуацій, доступ до ресурсів і соціальну справедливість при їх розподілі [9]. Приділяється також конкретна увага людині праці, яка сама „висуває на перший план завдання глибокого дослідження її статусу у цій сфері, а також шляхів і способів, які спонукають працівника до більш ініціативної, відповідальної та ефективної праці” [13, с. 98].

В сучасних умовах ці реалії не враховувати вже неможливо. Отже, соціальний діалог держави і громадянського суспільства починає ґрунтуватися на п'яти головних соціальних процесах: об'єднання, визнання, комунікація, взаєморозуміння, довіра [14].

Інша справа – здатність політичної системи, рівень розвиненості демократичних традицій щодо запровадження практики соціального діалогу в конкретній державі, що дозволяють створити для того належні умови. Особливо, коли суспільство перебуває на складному етапі формування нової системи соціальних відносин. Як це видно на прикладі сучасної України.

Для України це буде досить тривалий процес, в якому зберігатиметься певний елемент невизначеності. За оцінкою Н. Паніної, „населення України відчуває не тільки матеріальний, а й соціальний дискомфорт.

**Віталій Давиденко**

Аналіз соціальних благ, недостатність яких знижує рівень соціального самопочуття, свідчить, що сьогодні більшості людей (понад двом третинам населення України) не вистачає благ, які відповідають цінностям середнього класу: стабільності в суспільстві і соціальних гарантій, які забезпечують відчуття впевненості в „завтрашньому дні” [15]. І все це попри те, що в Україні законодавством закріплено принципи і механізми, які, значною мірою, мали виправити ситуацію, оскільки враховували світову практику і досвід МОП, Конвенції і Рекомендації якої визначають загальну спрямованість правового регулювання трудових відносин і соціального діалогу.

Тож для України, яка перебуває на переломі між декларативною і дієвою демократією, дуже важливо не припуститися принципових помилок. Тим більше, що втілення самої концепції соціального діалогу автоматично не гарантуватиме швидкого зростання добробуту людей, натомість вимагатиме напруженої праці й консолідованих зусиль політиків, управлінців, учених, всіх прогресивно налаштованих громадян. Важливішим було б використання досвіду, узагальненого на кризових етапах історії сучасної західної демократії. Це дозволило б краще „приміряти” їх досвід, не ігноруючи, звичайно, контекстуальних відмінностей.

Сьогодні Україна все частіше зустрічається з проблемами необхідності підвищення результативності соціального діалогу, активізації позицій всіх учасників переговорного процесу [16]. Очевидно, що досягнення соціального миру в нашому суспільстві залежить від того, наскільки є досконалими і керованими його механізми, а також наскільки дієздатні сторони соціального діалогу. Ще однією умовою завжди залишатиметься політична воля вищого керівництва держави пройти нелегким, але єдино правильним шляхом.

За умов, коли динамічна ситуація в економіці України сприяє розвитку демократичного устрою на різних рівнях соціально-економічних відносин, серйозною перешкодою на шляху до втілення положень МОП стосовно ролі соціального діалогу залишається концентрація формальної уваги партнерів лише на класичних методах організації системи тристоронніх стосунків. Відтак стає зрозумілим, що створене у нас суспільство нерівних можливостей – це надто висока ціна, яку платить і ще довго платитиме наше суспільство. Знехтувавши принципом рівності сторін соціально-трудових відносин, ми не побачили в ньому потенційно закладену можливість створювати передумови для розвитку стабільно-ефективної і соціально-орієнтованої економіки, де домінує сильний соціально і політично активний середній клас, здатний бути гарантом розбудови заможної соціально-правової демократичної держави, в якій панує не формальна, а справжня, законодавчо задекларована рівність сторін соціального партнерства.

В сучасній вітчизняній дослідницькій літературі превалує думка, що за роки незалежності в Україні склалася практика соціального діалогу, яка виявилася стійкою і здатною в тій чи іншій мірі реально реалізовуватись на чотирьох рівнях:

- національний рівень: ведення переговорів і укладання Генеральної угоди;
- національно-галузевий рівень: ведення переговорів і укладання національно-галузевих угод;
- регіональний рівень: ведення переговорів і укладання регіональних угод;
- виробничий рівень: ведення переговорів і укладання колективних договорів [17].

Можна погодитися, що такий висновок досить небезпідставний. Адже ієрархія договірних відносин нині полягає в тому, що Генеральна угода визначає основні напрями соціальної політики на певний період і складає мінімум конкретних показників. Галузева угода конкретніша. Але вона й досі сконцентрована лише на таких показниках, як встановлення величини мінімальної оплати праці, термін відпустки, мінімальні соціальні гарантії та пільги.

На відміну від української практики, в країнах ЄС традиційна модель соціального діалогу і партнерства набуває диверсифікованого характеру [18, с. 38]. І, що видається найголовнішим, такі речі починають розглядатися, в першу чергу, як „суспільний інститут, продукт свідомості і волі людей. Відповідно – його соціальна цінність (і практична віддача цієї цінності) цілком залежить від людей, їх знань, умінь, прагнень, інтелектуальних рішень і життєвих вчинків” [19, с. 103]. Як видно з практики, соціальний діалог, завдяки активності сторін-учасниць і рівню їх підготовленості, нині поширюється на всі процеси соціально-економічних відносин.

Для того, щоб осмислити перспективи соціального діалогу в Україні, по-перше, сторона найманих працівників має бути дієздатною і володіти реальною силою лобювання, впливу. По-друге, консультації та діалог мають системно зміщуватись по вертикалі вниз на рівень підприємств і організацій, де розширюється горизонтальний зріз переговорних процесів, охоплюючи все нові території, галузі і зацікавлених союзників сторін.

В Україні серед головних проблем соціального діалогу найважливішими є такі:

- залучення соціальних чи професійних груп територіальних громад до процесів вироблення та реалізації адміністративно-територіальної реформи з метою врахування інтересів таких груп;
- підвищення поінформованості громадян про заплановану адміністративно-територіальну реформу;
- стимулювання громадської дискусії стосовно реформи з участю

**Віталій Давиденко**

представників ЗМІ, недержавних організацій, органів державної влади та місцевого самоврядування, експертів;

- формування механізмів „зворотного зв'язку” для узагальнення та використання рекомендацій громадян у процесі планування адміністративно-територіальної реформи;

- створення умов для постійного діалогу влади і недержавних організацій з метою підвищення прозорості процесів прийняття рішень при підготовці реформи;

- розвиток фінансово-економічних відносин між сторонами соціального діалогу на територіальному рівні.

Отже, щоб не втратити перспективи реформування вже існуючих, але, на жаль, поки що не зовсім прийнятних для переважної більшості українського соціуму соціально-трудовах та інших суспільних відносин, має ініціюватися перегляд ефективності використання нинішньої національної моделі соціального діалогу, яка виявилась практично нежиттєздатною в складних умовах постсоціалістичних перехідних процесів. Зростання соціальної нерівності переконує в тому, що тенденції економічного розвитку, ґрунтовані на запереченні серйозного державного втручання в економіку, скороченні соціальної функції не на користь людини праці, абсолютизації приватної власності, неприйнятні.

За спостереженнями фахівців з трудового права, недержавний сектор у своєму розвитку підійшов до межі, коли необхідні рішучі кроки з упорядкування в ньому різного роду соціально-трудовах відносин, приведення питань оплати і охорони праці, режиму роботи і відпочинку до сучасних норм МОП. Лише на цій основі може настати час, коли і в Україні відбудуватиметься не тільки кількісне збільшення підприємств, але й структурування їх в бік створення міжрегіональних та міжнародних структур як різнопрофільних підприємств.

Саме тому і постає питання про вироблення такого політичного курсу, коли дотримання моделі ринкової економіки дало б можливість не лише припинити темпи подальшого розшарування суспільства, а й створити передумови для подолання соціальних диспропорцій. Вже сьогодні, на наше переконання, могла б бути вирішена ціла низка таких проблем, якби активніше відбувався процес самоорганізації суб'єктів соціального діалогу. У нас же основним суб'єктом соціального діалогу виступає лише держава, тоді як основним власником є і роботодавець, і основні соціальні групи – підприємці з організаціями, які захищають їх інтереси, а також наймані працівники, інтереси і права яких захищають профспілки. Роль кожної з цих сторін змінюється лише за інерцією в залежності від соціально-політичної і економічної ситуації в країні.

Саме тому, аналізуючи такі процеси, слід пам'ятати, що, в міру передачі державної власності до рук приватного капіталу, держава рано чи пізно втратить роль головного регулятора соціально-економічних відносин і

перекладатиме її на плечі підприємців (власників) і профспілок. Основна суть питання в цій ситуації полягатиме в наступному: якщо вирішення трудових спорів на ранніх стадіях регламентувалось законодавством, певними нормативними актами, то в подальшому увага акцентуватиметься на договірному характері трудових відносин. Договірний спосіб регулювання соціальних і, особливо, трудових відносин ставатиме визначальним. Галузеві, територіальні, професійні тарифні договори, колективні договори, які укладаються профспілками з представниками роботодавців за участю державних органів влади (чи й без них), визначатимуть рівень життя мільйонів найманих працівників та їх сімей.

Досвід МОП доводить необхідність стимулювання таких політичних процесів в державі, завдяки яким створювалися б відносно рівні стартові можливості для всіх членів суспільства, а також забезпечувалися б сприятливі умови праці і добробуту для тих, хто задіяний не лише у сфері матеріального виробництва, а й в системі культури, освіти, охорони здоров'я, у соціальній сфері; для забезпечення прийняттого рівня життя для знедолених людей, які не мають можливості самостійно задовольняти свої потреби.

#### *Література:*

1. **Ющенко В. А.** // president.gov.ua / Промови / Виступ Президента України з нагоди Дня Перемоги 9 травня 2006 року.
2. **Руссо Ж.-Ж.** Об общественном договоре, или Принципы политического права // Трактаты. – М.: Наука, 1969. – 704 с.
3. Глобализация. Модернизация. Россия // Политические исследования. – 2003, № 3. – С. 34 – 52.
4. Переосмысляя современность // Политические исследования. – 2003, № 3. – С. 12 – 33.
5. Соціальне партнерство – шлях до злагоди. – К.: Проект Міжнародної організації праці „Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці”, 2003. – 279 с.
6. Глобализация. Модернизация. Россия. Круглый стол // Политические исследования. 2003, № 2. – С. 34 – 52.
7. **Гакслі Теренс М.** Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. – К.: Основи, 1995. – 280 с.
8. **Лендъел М.** Місцевий режим управління та процес залучення громадян як інституційні та функціональні характеристики місцевої демократії // Науковий вісник Ужгородського університету. Сер. : Політологія, Соціологія, Філософія. Вип. 2. – Ужгород: СМП „Вісник Карпат”, 2005.— С. 186 – 190.
9. Що таке МОП і чим вона займається? (За інформацією Міжнародного

бюро праці) // Соціальна політика. 2005.— № 12. – 21 березня.

10. Соціальне партнерство – шлях до злагоди. – К.: Проект Міжнародної організації праці „Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці”, 2003. – 279 с.

11. **Лестер М. Соломон, Гельмут К. Анхайер.** Появляющийся сектор. Новые данные // О взаимодействии третьего сектора с государственными органами в сфере социальной политики. – М.: Наука, 1999 – 2000. – С. 89 – 91; **Нижник Н., Дубенко С., Пашко Л.** Соціальне партнерство як виклик сьогодення // Політичний менеджмент. – 2005. – № 2. С. 50 – 51.

12. **Наумкіна С., Ткачук Ю.** Глобалізація: тенденції інтеграції, універсалізації та поляризації сучасного світу // Політичний менеджмент. – 2005. – № 6. С. 121 – 128.

13. **Нижник Н.** Государственно-управленческие отношения в демократическом обществе. – К.: Ін-Юре, 1995. – 206 с.

14. Неурядові організації: досвід Сполученого Королівства. – К.: Британська Рада в Україні, 2003. – С. 6; **Нижник Н., Дубенко С., Пашко Л.** Соціальне партнерство як виклик сьогодення // Політичний менеджмент. – 2005. – № 2.— С. 47.

15. **Паніна Н.** Демократизація в Україні та Помаранчева революція у дзеркалі громадської думки // Дзеркало тижня. – 2006. № 19. – 20 травня.

16. **Давиденко В. В.** Соціальне партнерство у сучасному суспільстві: регіональний досвід і перспектива // Соціальний захист. – 2001. – № 1. — С. 43 – 47; **Давиденко В. В., Паращук В. Г.** Погляд на проблему: Соціальне партнерство у сучасному суспільстві // Профспілки України. – 2001. № 1. – С. 66 – 72; **Давиденко В. В.** Соціальне партнерство у сучасному суспільстві. – Друга міжнародна науково-практична конференція „Право і суспільство: актуальні проблеми взаємодії”. – 23 – 25 травня 2001 р. Матеріали конференції. Частина 2. Вінниця: Вінницька філія МАУП. – 2001. – С. 58 – 65; **Давиденко В. В.** Соціальне партнерство як фактор соціально-економічної стабільності в умовах ринкових реформ: регіональний аспект // Соціальний захист. – 2004. – № 2. — С. 30 – 34.

17. **Шемяков О.** Баланс економічних інтересів – шлях збереження соціального миру // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 8. – С. 33 – 38.

18. **Новіков В.** Імперативи розвитку ефективного соціального партнерства // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2005. – № 3. – С. 36 – 42.

19. **Атаманчук Г. В.** Управление – фактор развития (размышления об управленческой деятельности). – М.: ЗАО Изд-во „Экономика”, 2002. – 567 с.