

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.

Ефективна економіка. 2023. № 10.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.10.51>

УДК 331.101.38:331.2

Г. І. Тибінка,

к. е. н., доцент кафедри менеджменту,

Львівський національний університет імені Івана Франка

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6730-1877>

О. Я. Ряшко,

аспірант кафедри менеджменту,

Львівський національний університет імені Івана Франка

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-0496-2928>

Н. І. Творидло,

аспірант кафедри менеджменту,

Львівський національний університет імені Івана Франка

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-9783-6784>

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ ТА УКРАЇНІ

H. Tybinka,

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management,

Ivan Franko National University of Lviv

O. Ryashko,

Postgraduate student of the Department of Management,

Ivan Franko National University of Lviv

N. Tvorydlo,

Postgraduate student of the Department of Management,

Ivan Franko National University of Lviv

SOCIAL DIALOGUE IN THE EUROPEAN UNION AND UKRAINE

В науковому дослідженні нами вивчено та проаналізовано теоретико-практичні аспекти формування та розвитку соціального діалогу в країнах Європи та в Україні. Актуальність наукової статті полягає сьогодні в тому, що соціальний діалог в Україні на практиці реалізований мало, перебуває, ми вважаємо, на стадії свого становлення. З огляду на це, метою наукового дослідження є вивчення базових теоретичних і практичних питань соціального діалогу в країнах ЄС та можливостей їх використання при формуванні та розвитку соціального діалогу в Україні.

При написанні наукової статті нами опрацьована велика кількість наукових праць зарубіжних та українських вчених, інтернет ресурсів, прикладів практичної діяльності, які стосуються соціального діалогу.

In the scientific research, we studied and analyzed the theoretical and practical aspects of the formation and development of social dialogue in European countries and Ukraine. The relevance of the scientific article today lies in the fact that social dialogue in Ukraine is not implemented in practice, and is, we believe, at the stage of its formation. In view of this, the purpose of the scientific research is to study the basic theoretical and practical issues of social dialogue in the EU countries and the possibilities of their use in the formation and development of social dialogue in Ukraine.

When writing a scientific article, we processed a large number of scientific works of foreign and Ukrainian scientists, Internet resources, examples of practical activities related to social dialogue.

In the period of instability of the actual macro environment of enterprises, in particular during such crises as COVID-19, martial law, entrepreneurs need to apply an effective policy of corporate social responsibility in general and social dialogue in particular. Therefore, today, more than ever, in our opinion, in the period of turbulence of the micro-environment and the macro-environment, the issues of researching the exit of the state and the enterprises themselves from the crisis and establishing effective activities with the help of social dialogue are relevant.

We believe that today the issues of a comprehensive study of the formation and development of social dialogue in Ukraine remain unexplored.

In modern conditions, the development of the theory and practice of social dialogue was considered in the works of many foreign and domestic scientists. In particular, the concept of social dialogue is highlighted in the works of S. Bozhuk [1], M. Bukovynska [2], O. Okhrimenko [3] and other scientists. However, we believe that today there is a need to improve theoretical and practical knowledge, skills, and abilities for the formation and development of social dialogue.

Summarizing the above, it is worth paying attention that the purpose of the scientific article is to analyze the state of formation and development of social dialogue in the EU countries and in Ukraine. The scientific study analyzed the concept, essence and main components of social dialogue in Europe as a whole and in Ukraine in particular.

Ключові слова: *соціальний діалог, політика оплати праці, політика зайнятості, трудове законодавство, соціальний захист, гігієна і безпека праці.*

Keywords: *social dialogue, wage policy, employment policy, labor legislation, social protection, occupational health and safety.*

Постановка проблеми. В період нестабільності власне макросередовища підприємств, зокрема під час таких криз як COVID-19, воєнний стан, у підприємців виникає необхідність застосування ефективної політики корпоративної соціальної відповідальності в цілому та соціального діалогу зокрема. Тому сьогодні, як ніколи, на наше переконання, в період турбулентності мікросередовища і макросередовища, актуальними є питання дослідження виходу держави і власне підприємств із кризи та налагодження ефективної діяльності за допомогою соціального діалогу.

Ми вважаємо, сьогодні недослідженими залишаються питання комплексного вивчення формування та розвитку соціального діалогу в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасних умовах розвиток теорії і практики соціального діалогу розглядалось у працях багатьох іноземних

та вітчизняних вчених. Зокрема, поняття соціального діалогу висвітлено у працях Божук С. [1], Буковинської М. [2], Охріменка О. [3] та інших вчених. Однак, ми вважаємо, сьогодні існує необхідність удосконалення теоретико-практичних знань, вмінь, навиків для формування і розвитку соціального діалогу.

Постановка завдання. Підсумовуючи вищесказане нами, варто звернути увагу, що метою наукової статті є аналіз стану формування і розвитку соціального діалогу в країнах ЄС та в Україні. В науковому дослідженні проаналізовано поняття, суть та основні складові соціального діалогу в цілому в Європі та в Україні зокрема.

Методи дослідження. У науковій статті використано наступні методи дослідження: аналітичний, порівняльний, метод узагальнення.

Виклад основного матеріалу. Соціальний діалог сьогодні, на нашу думку, це один із основних чинників, який відображає розвиток громадянського суспільства, а також діяльність суб'єктів корпоративної соціальної відповідальності щодо запобігання соціальним конфліктам. Досягнення компромісу між інтересами зацікавлених сторін, ми вважаємо, є однією із базових умов формування оптимального соціального діалогу.

Соціальний діалог у сфері праці трактується як система трудових колективних відносин між працівниками або їх представниками, роботодавцями або їх представниками, органами місцевого самоврядування, органами державної влади, іншими учасниками цих відносин, які ґрунтуються на взаємоврахуванні та узгодженні власне інтересів сторін чи суб'єктів під час регулювання трудових і пов'язаних із останніми соціально-економічних відносин, під час вирішення трудових спорів. Таким чином, на наше переконання, соціальний діалог сьогодні є важливим засобом забезпечення соціальної справедливості.

Соціальний діалог, за визначенням МОП, включає всі типи консультацій, переговорів, обміну інформацією між представниками роботодавців, працівників, урядів щодо питань, які викликають взаємний інтерес і належать до соціально-економічної політики.

В Україні соціальний діалог сьогодні реалізується на локальному, територіальному та національному рівнях на двохсторонній чи тристоронній основі.

Розробка нової законодавчої бази відповідно до потреб найманих працівників та роботодавців, збалансування інтересів учасників соціально-трудових відносин, забезпечуються, на нашу думку, за допомогою тривалого, серйозного діалогу, про що йде мова у Директивах ЄС щодо зайнятості, які проголошують необхідність у соціальних партнерів «виконувати угоди і вести переговори на усіх відповідних необхідних рівнях, модернізувати існуючі методи організації власне праці, а саме: гнучкий графік роботи для забезпечення підвищення конкурентоспроможності та продуктивності підприємства, досягнення необхідного оптимального балансу між гарантією роботи та гнучкістю, підвищенням якості власне робочих місць».

У ЄС, ми вважаємо, соціальний діалог став сьогодні прогресивною складовою загальної стратегії, яка повністю забезпечила конкурентоспроможність Європи у відносинах із головними партнерами у всьому світі. Характерною особливістю розвитку соціальних та політичних процесів у державах, які орієнтуються на власне членство в ЄС, є використання успішно випробуваних у практичній діяльності форм соціальної демократії, які передбачають участь громадян в ухваленні економічних та політичних рішень. Проблеми власне регулювання відносин у суспільстві, ми вважаємо, сьогодні найбільше зосереджуються на економіці, оскільки основою добробуту повинні бути такі механізми регулювання, які забезпечують ефективне вирішення в інтересах усього суспільства економічних питань. Формою демократичного регулювання у сфері соціально-трудових відносин, яка прийнятна для усіх суб'єктів останніх, на наше переконання, став соціальний діалог.

Ведення соціального діалогу на практиці, ми вважаємо, передбачає наявність наступних ключових елементів: політика оплати праці, політика зайнятості, трудове законодавство, соціальний захист, гігієна і безпека праці.

Розглянемо детальніше кожен з цих елементів. Політика зайнятості. Країни ЄС вибрали, ми вважаємо, дуже широкі межі власне національного

соціального діалогу, які виходять за межі обговорення традиційніших питань. Центральне місце серед політичних інтересів країн-членів ЄС займає проблема зайнятості. Високий рівень зайнятості затверджено основним елементом формування шляхів вирішення основних національних проблем, а саме: стабільність пенсійного забезпечення, старіння населення, соціальна єдність, конкурентоспроможність. Роль соціальних партнерів у здійсненні стратегії зайнятості є основною. Соціальні партнери несуть відповідальність за здійснення модернізації методів організації власне праці: реалізація на усіх відповідних рівнях угод та ведення переговорів, які направлені на модернізацію методів організації власне праці, сприяння забезпеченню оптимального балансу між гарантією роботи і гнучкістю, підвищення якості власне робочих місць. Соціальні партнери, ми вважаємо, мають інформацію про ринок праці завжди, що надзвичайно важливо для успішної реалізації політики зайнятості, є основними учасниками ефективної реалізації погодженої політики. Усі залучені сторони володіють доступом до надійних статистичних даних, а також іншої необхідної інформації, технічні можливості для реалізації завдань, які на них покладені.

Політика оплати праці. Держави ЄС на початку економічних реформ відмовились від центральних планових і адміністративних методів та механізмів встановлення заробітної плати, що забезпечило широку дорогу для соціального діалогу. Проблеми заробітної плати вирішується сьогодні на рівні підприємства колективними переговорами чи індивідуально. Національний соціальний діалог, ми вважаємо, допомагає працівникам та під час введення переговорів щодо підвищення заробітної плати на виробничому чи галузевому рівні, враховуючи національні інтереси. Приклади даної політики мають місце у багатьох промисловорозвинених державах і часто підтверджені соціальними середньостроковими пактами. Більшість країн із перехідною економікою загалом, та Україна зокрема, сьогодні ще використовують традиційніші методи, а саме: щорічні генеральні угоди, які, ми вважаємо, є переліком поставлених цілей, проте, не відображають реальних, узгоджених між соціальними партнерами та урядом стратегій. ЄС трактує політику оплати праці як елемент

макроекономічної політики, яка направлена на забезпечення стабільності цін, особливо під час введення Єврозони.

Заробітна плата трактується як основа забезпечення сім'ї годувальника, тому є одним із традиційних засобів власне соціального захисту найманих працівників, існують конвенції, які направлені на захист вимог останніх у випадку неплатоспроможності роботодавця. Сьогодні сформовано новий інструмент захисту вимог – це гарантійні фонди. Проте, ми вважаємо, що масштаби ефективності партнерства і соціального діалогу щодо забезпечення професійної підготовки обмежені наявними ресурсами та можливостями учасників сьогодні. Вони класифікуються залежно від країни, масштабів підприємств, галузі. Важливе значення, на наше переконання, мають сьогодні національні тристоронні органи, які створюють політичні орієнтири для економічної, соціальної, національної, трудової політики. Загальна тенденція передбачає створення за підтримки соціальних партнерів національної бази для професійної підготовки та розвитку людських ресурсів, яка формулює загальні рекомендації реформування систем освіти, а також професійної підготовки в перспективі постійного навчання. Створення такої бази уряд загалом ініціював, проте, лише за участі і підтримки соціальних партнерів. Було створено двосторонні і тристоронні інститути із різними назвами (правління, навчальні ради) щодо регулювання питань професійної підготовки і навчання.

Соціальний захист. Сьогодні практично усі держави Західної Європи почали удосконалювати власні системи соціального страхування. Наприклад, модель соціальної політики у Німеччині передбачала наявність тісного зв'язку ринку праці і соціального страхування із активною ініціативою роботодавців та держави в економічних процесах. По-німецьки – це шлях до заможності. Основною метою такої політики у Франції є поширення солідарності. Саме французька стратегія з часом підтвердила свою перспективність і згодом почала переважати у власне концепціях держав ЄС. Розуміння сутності процесу соціального забезпечення на межі XX-XXI століть беззаперечно базується на нормах власне міжнародного права, одним із базових джерел якого сьогодні є Європейська хартія про головні соціальні права трудящих, в якій закріплено

права власне у сфері соціального забезпечення. Таким чином, працюючі громадяни мають право на відповідний до отриманого доходу соціальний захист, а також соціальне забезпечення у випадку втрати заробітку, що відбувається як наслідок соціального ризику. Також передбачено для громадян, які не працюють, а також не мають засобів для існування, гарантоване право отримувати соціальну допомогу, розмір якої відповідає прожитковому мінімуму.

Трудове законодавство. Відповідно до даних синтетичної оцінки власне соціально-трудова відносина у 2000 році Європейської комісії, соціальні партнери протягом останнього десятиріччя на європейському рівні узгодили понад 100 спільних документів, а також 6 загальних порозумінь. Долучено до директив три із останніх, тобто в системі європейського права вони стали обов'язковими. На європейському рівні подальші переговори посприяли значно поміркованому зростанню оплати, що призвело до значного зниження рівня інфляції. На рівні секторів соціальний діалог, ми вважаємо, має вагоме значення під час реструктуризації великої кількості галузей економіки, які стикнулися із серйозними викликами нових технологій та значним конкурентним тиском внаслідок глобалізації. Саме тому, на наше переконання, у сфері соціально-трудова відносина альтернативи соціальному діалогу для держави, якій притаманна соціальна ринкова економіка, немає.

Безпека та гігієна праці. В Європейському Союзі приблизно половина міжнародних норм МОП, які прийняті власне Міжнародною конференцією праці, стосуються охорони здоров'я. Консультативний комітет відносно питань безпеки та гігієни праці, охорони здоров'я на робочих місцях було створено у 1974 році. Комітет має тристоронню структуру, основні завдання останнього передбачають надання допомоги Європейській комісії, активізацію співпраці між профспілками, організаціями роботодавців, національною адміністрацією. Європейське агентство із охорони праці, а також здоров'я на виробництві (EU-OSHA) у 2012-2013 роках провело спеціалізовану акцію, основне гасло якої: «Здорові робочі місця: на користь бізнесу, на користь Вам», а також розробило тему «Профілактика як кращий засіб здоров'я на виробництві і охорони праці».

Саме так, ми вважаємо, продемонстровано пропаганду методів профілактики професійних захворювань і травматизму як основу реалізації стратегічних цілей ЄС у галузі охорони здоров'я працівників та праці .

Відповідно до ЗУ «Про соціальний діалог в Україні», передбачено порядок утворення, склад, а також організацію роботи створеної Національної тристоронньої соціально-економічної ради, територіальних соціально-економічних рад у всіх регіонах. Основною характеристикою останньої є розвиток демократії в усіх напрямках соціально-економічного життя України, систематична участь населення у розробленні основних рішень для регіону, контроль за їх здійсненням у важливих напрямках діяльності. Україна сьогодні є членом МОП, ратифікувала 63 конвенції МОП, 14 з яких протягом років незалежності. Основу чинного законодавства, яке регулює соціально-трудові відносини в Україні становлять положення цих конвенцій.

Висновки. Підсумовуючи вищесказане, робимо висновок, що під соціальним діалогом сьогодні розглядають один із основних факторів, який ілюструє розвиток громадянського суспільства, діяльність суб'єктів соціальної корпоративної відповідальності відносно запобігання соціальним конфліктам. На нашу думку, досягнення компромісу між інтересами усіх зацікавлених сторін, основна умова формування соціального діалогу. Ми вважаємо, сьогодні головним засобом забезпечення соціальної справедливості сьогодні є соціальний діалог.

В нашій державі соціальний діалог сьогодні, на наше переконання, реалізується на двохсторонній та тристоронній основі на національному, локальному, територіальному рівнях.

Література

1. Божук С. Г. Корпоративна соціальна відповідальність : підручник для академічного бакалаврату. 2017.
2. Буковинська М. П. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу : монографія. К. : Компринт, 2015. 296 с.

3. Охріменко О. О. Соціальна відповідальність: навчальний посібник. К: Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут», 2015. 180 с.

References

1. Bozhuk, S. (2017), *Korporatyvna sotsial'na vidpovidal'nist' : pidruchnyk dlia akademichnoho bakalavratu* [Corporate social responsibility : a textbook for academic undergraduates], SPbGIIeU, St.Petersburg, Russia.
2. Bukovynska, M. (2015), *Korporatyvna sotsial'na vidpovidal'nist' biznesu : monohrafiia* [Corporate social responsibility of business : monograph], Comprint, Kyiv, Ukraine.
3. Okhrimenko, O. (2015), *Sotsial'na vidpovidal'nist': navchal'nyj posibnyk* [Social responsibility : study guide], National Technical University of Ukraine «Kyiv Polytechnic Institute», Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 15.10.2023 р.