

*Ченшова Н. В.,**кандидат юридичних наук, доцент кафедри права**Криворізького економічного інституту ДВНЗ «Криворізький національний університет»**Іванюк Н. В.,**старший викладач кафедри права**Криворізького економічного інституту ДВНЗ «Криворізький національний університет»*

## ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню особливостей соціального діалогу в ЄС, його функціонального призначення та перспектив розвитку. Автор повністю розкриває поняття соціального діалогу, правового статусу його учасників, визначає особливості його здійснення. Особлива увага приділяється історії становлення та напрямкам розвитку соціального діалогу в ЄС.

**Ключові слова:** соціальний діалог, соціальні партнери, соціальний захист, соціально-трудова відносина.

**Постановка проблеми.** Країни, зорієнтовані на членство в ЄС, повинні стати на шлях розвитку соціальних та політичних процесів у державі. Тому доречним є широке застосування вже успішно випробуваних на практиці методів і форм здійснення демократичного регулювання, направлено на розвиток економічних відносин. Адже в основі добробуту мають бути такі механізми регуляції, які сприяли б ефективному розв'язанню економічних питань в інтересах усього суспільства. У сфері соціально-трудова відносин такою формою демократичного регулювання став соціальний діалог.

У країнах ЄС виник принципово новий наднаціональний та наддержавний курс соціального захисту і добробуту громадян.

Україна обрала інтеграційний шлях в європейський простір. Членство в ЄС – одне з пріоритетних прагнень українського народу, тому вивчення практики здійснення соціального діалогу в Європейському Союзі, аналіз його структури та мети є важливим для вдосконалення вітчизняних економічних та трудових відносин.

Вказана **мета дослідження** зумовила постановку і розв'язання наступних цілей:

- дослідити історію становлення та розвитку соціального діалогу в європейському просторі;
- визначити сутність та особливості соціального діалогу як форми регулювання соціально-трудова відносин;
- встановити функціональне призначення соціального діалогу;
- визначити головні етапи здійснення соціального діалогу та дослідити особливості кожного з них;
- виявити головні тенденції розвитку соціального діалогу;
- проаналізувати значення соціального діалогу в ЄС для української правової системи та його ролі для вдосконалення соціально-трудова відносин у нашій державі.

Нині питанню дослідження соціального діалогу в ЄС, його особливостей та перспектив розвитку присвятили свої праці такі українські вчені-юристи, як В. Бакуменко, О. Герасименко, В. Кравченко, О. Поважний, А. Стойко та інші. Але зважаючи на те, що соціально-трудова відносина знаходяться в постійному розвитку, їх вивчення та аналіз не втрачають своєї актуальності.

**Виклад основного матеріалу.** Соціальний діалог взагалі – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів державної влади з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики та регулювання соціально-трудова відносин [1]. Це інформаційна й комунікативна взаємодія, особливий соціокультурний механізм, основне спрямування якого – забезпечення взаємодії різних соціальних суб'єктів.

Соціальний діалог відіграє важливу роль у площині європейських відносин стосовно розвитку соціальної моделі, забезпечуючи переваги як для роботодавців, працівників, так і для економіки й суспільства в цілому.

Виникнення та розвиток соціального діалогу пов'язані з необхідністю погодження інтересів представників праці та капіталу, пошуком балансу в суспільстві та необхідністю подолання соціальних наслідків економічних проблем.

Узгодити всі соціально-економічні інтереси між індивідуальними суб'єктами дуже складно, тому більшість сучасних проблем у сфері трудового права вирішується за участю колективних суб'єктів шляхом соціального діалогу.

Головна умова функціонування соціального діалогу – активне співробітництво працівників, роботодавців та органів державної влади, законодавче та інституційне забезпечення соціального діалогу. Він відіграє важливу роль у досягненні соціальної злагоди, соціальної та політичної стабільності у суспільстві. Важливими є також інші умови: політична воля всіх сторін-учасників; сприятливе політичне середовище; ринкова економіка; законодавча база; репрезентативність організацій, роботодавців та працівників; компетентність всіх учасників.

Соціальний діалог може здійснюватись у формі обміну інформації, консультацій або ж переговорів.

Головними функціями соціального діалогу в європейському просторі можна вважати:

- 1) сприяння порозумінню між партнерами;
- 2) досягнення і зміцнення консенсусу в суспільстві;
- 3) збільшення кількості залучених соціальних суб'єктів.

У Європейському Союзі соціальний діалог став прогресивною частиною загальної стратегії, яка забезпечила конкурентоспроможну політику Європи у стосунках з основними партнерами у світі.

Організаційно-функціональні засади європейського соціального діалогу було закладено вже в Договорі про заснування Європейського об'єднання вугілля та сталі (ЄОВС) 1951 р. Однією з цілей нового співтовариства було сприяння поліпшенню умов праці та підвищення рівня життя для працівників у кожній із галузей об'єднання [3].

Початком становлення соціального діалогу в європейському просторі можна вважати 60-ті роки минулого століття. З моменту укладення Римського договору про заснування Європейського Економічного Співтовариства (був підписаний 25 березня 1957 р.) було створено цілу низку механізмів для роботи соціальних партнерів.

Європейський соціальний діалог умовно можна розподілити на окремі етапи:

1) підписання партнерами спільних декларацій, угод, резолюцій (1985–1991 роки);

2) підписання Маастрихтського договору та протоколу про соціальну політику, положення якого пізніше увійшли до Амстердамського договору. У цей період у результаті переговорів соціальних партнерів було прийнято перші угоди, на підставі яких згодом прийнято Директиви (1991–2001 роки);

3) проголошення Ласкенської Декларації соціальних партнерів наприкінці 2001 р., результатом якої стала розробка Системи заходів підвищення кваліфікації протягом життя та Угода про роботу за допомогою Інтернету 2002 р. (2001–2009 роки);

4) набуття чинності Лісабонською угодою, яка надала Хартії ЄС про основні права юридично обов'язкової сили. В Хартії ЄС закріплено всі основні соціальні та трудові права (2009 рік – наш час).

На значущість соціального діалогу для Європейського Союзу вказують присвячені проблематиці його розвитку спеціальні положення в основних установчих документах: Договорі про заснування Європейського об'єднання вугілля і сталі [2], Договорі про заснування Європейського економічного співтовариства, Договорі про заснування європейського співтовариства з атомної енергії [4]. Тема соціального діалогу знайшла належне відображення також у договорах, що сьогодні складають основу первинного права ЄС. Це Договір про Європейський Союз [6] і Договір про функціонування Європейського Союзу [7].

До соціальних партнерів належать наймані працівники (як правило, їх представники – профспілки), роботодавці та, в певних випадках, органи ЄС.

Соціальними партнерами в ЄС визнаються організації, що повинні відповідати певним вимогам:

1) наявність міжгалузевого характеру чи роботи в конкретних галузях та категоріях робіт;

2) організаційна структура на європейському рівні за можливістю представлення членами організації всіх держав ЄС тощо.

В Європі налічується більше трьох десятків організацій, які відповідають вимогам щодо соціального партнерства. Вони відіграють важливу роль у здійсненні соціальної політики. Але тільки три соціальні партнери є постійними достатньо репрезентативними учасниками. Тому основними соціальними партнерами, які долучаються до діалогу, є:

– Європейська конфедерація профспілок (ETUC);

– Європейська конфедерація виробників та підприємців (UNICE);

– Європейський центр представників державних підприємств (CEEP).

Аналізуючи теперішній стан соціального діалогу в Європейському Союзі, можна зробити такі висновки:

1) соціальний діалог є багатограним процесом, який знаходиться в самому центрі розробки соціальної політики та економічної стратегії Союзу і країн-членів;

2) позиція соціального діалогу виникає з консенсусу навколо політичної та економічної концепції;

3) соціальний діалог має інтегральний характер, охоплює широкий спектр проблем;

4) соціальні партнери роблять свій внесок у компроміси та їх втілення;

5) для ефективного проведення соціального діалогу є необхідним певний рівень стійкості (усталеності) сторін (організації роботодавців та працівників) та певний рівень узгодженості між сторонами. Для досягнення такого стану необхідно постійно обмінюватися інформацією, бути відкритим до процесу спілкування та відмовитися від будь-яких ідеологічних або політичних упереджень.

Соціальний діалог може відбуватися на різних рівнях: підприємства, галузі, регіону, держави, загальноєвропейському рівні тощо. Відповідно європейський соціальний діалог має декілька рівнів:

– міжгалузевий;

– галузевий.

У Європейському Союзі поширений погляд, згідно з яким соціальний діалог можливий на всіх рівнях економічних організацій. Будь-які зустрічі соціальних партнерів із метою досягнення порозуміння та підписання угоди, проведення консультацій або обміну інформацією розглядаються як проявлення соціального діалогу. Форми діалогу сильно відрізняються в залежності від рівня інституціоналізації і від того, на якому рівні вони проводяться. Наприклад, у більшості країн діалог на рівні підприємства є добровільним, хоча в Німеччині він був формально закріплений, як елемент системи соціально-трудова відносин.

Соціальні партнери розпочали незалежний діалог у 1985 р. за ініціативи Ж. Делора та продовжують його по сьогодні на саммітах, які періодично проводяться. Організація саммітів здійснюється під егідою Комітету з соціального діалогу (постійний рівень діалогу) та у створених у його рамках технічних робочих групах зі спеціальних питань. Комітет було створено у 1992 році, як основний форум для двостороннього діалогу на європейському рівні, який збирається щонайменше тричі на рік.

Основою соціального діалогу в Європейському Союзі залишається тристоронній процес спілкування і дебати з тематики макроекономічних проблем і напрямків економічної політики.

У 2003 р. Радою ЄС було прийнято рішення про проведення щорічних тристоронніх соціальних саммітів–зустрічей між керівництвом ЄС, європейських федерацій профспілок та європейських об'єднань роботодавців. У самміті беруть участь три представники Ради, два представники Комісії та по 10 представників від організацій працівників та роботодавців. Технічно координацію роботи делегації працівників здійснює ETUC, делегації роботодавців – UNICE.

Цей діалог був упроваджений тому, що лідери Європейського Союзу були надзвичайно зацікавлені включити соціальних партнерів у процес інтеграції Європи і переконані, що без цього сам процес інтеграції буде повільнішим, важчим та неповним. Наріжним камінем тристороннього діалогу було створення Постійного комітету у справах зайнятості. Проблема зайнятості й нині виконує роль стрижня загального процесу соціального діалогу. Найбільш значним результатом тристороннього механізму стало підписання у 90-х роках соціальних пактів у справах зайнятості в більшості країн-членів. Ці пакти є спробою вирішення проблем сприяння працевлаштуванню, контролю над інфляцією, модернізації систем соціального захисту.

Одним із найважливіших результатів діалогу основних соціальних партнерів було прийняття угоди про роль соціальних партнерів для розвитку соціального виміру ЄС від 31 жовтня 1991 р. Основні положення угоди включено до Протоколу № 14 «Про соціальну політику» до Маастрихтського договору.

Принциповим у сучасній політиці Європейського Союзу є те, що положення Договору про Європейське Співтовариство, які раніше регулювали його діяльність як торговельно-економічного об'єднання держав на основі спільного ринку, після прийняття Договору про функціонування Європейського Союзу підпорядковані цілям та принципам діяльності ЄС. Наприклад, до таких цілей та принципів входить просування прав людини та фундаментальних свобод (серед яких і права у сфері соціального діалогу) всередині та за межами ЄС, дотримання принципів миру, стабільності й безпеки на європейському континенті та світі тощо [8].

Практика ведення соціального діалогу ґрунтується на проведенні певних заходів, що поділяються за сферою здійснення:

1. Політика зайнятості–соціальні партнери несуть основну відповідальність за проведення модернізації методів організації праці: ведення переговорів і виконання на всіх відповідних рівнях угод, спрямованих на модернізацію методів організації праці, сприяння досягненню необхідного балансу між гнучкістю та гарантією роботи, підвищення якості робочих місць. Їх основні завдання:

- перегляд наявної регуляторної бази ринку праці;
- забезпечення кращого застосування чинного законодавства у сфері безпеки та гігієни праці;
- розгляд можливостей внесення більш гнучких видів контрактів до національного законодавства та підвищення професійного статусу працівників;
- відновлення рівня кваліфікації працівників;
- усунення перешкод на ринку праці;
- посилення рівних можливостей для жінок та чоловіків в узгодженні трудової діяльності та сімейного життя.

2. Політика оплати праці – соціальний діалог допомагає роботодавцям і працівникам у веденні переговорів про підвищення рівня заробітної плати на галузевому або виробничому рівні з урахуванням національних інтересів. До питань, які вирішуються в цій сфері належать:

- створення загальної правової бази захисту заробітної плати і, зокрема, гарантійних фондів, включаючи необхідні зміни та доповнення до трудового законодавства, законів про банкрутство, процедур громадського права;
- фінансування гарантійних фондів, зокрема, його джерел та розмірів внесків держави і роботодавців, використання вже наявних фондів тощо;
- організація та управління гарантійними фондами, а також процедур компенсування;
- визначення вимог працівників і розмірів та умов виплат із зазначених фондів;
- регулярна оцінка функціонування фондів та підвищення їх ефективності.

3. Політика розвитку трудових ресурсів та професійної підготовки – створення бази для розвитку людських ресурсів і професійної підготовки, що надає загальні рекомендації для реформування систем освіти і професійної підготовки в новій перспективі постійного навчання.

4. Соціальний захист, упровадження та вдосконалення якого повинні ґрунтуватися на певних засадах:

- соціальний захист завжди забезпечується шляхом досяг-

нення компромісу між соціальними, економічними і політичними поглядами;

- системи соціального захисту повністю або більшою мірою фінансуються за рахунок внесків роботодавців і працівників, та з додаткових надходжень;

- об'єднання захищених осіб в управління системами соціального захисту, що сприяє підвищенню прозорості і громадської довіри до інститутів соціального захисту, а також зменшенню політичного впливу на їхню діяльність.

5. Забезпечення безпеки та гігієни праці. В ЄС близько 50% міжнародних норм МОП, прийнятих Міжнародною конфедерацією праці, так чи інакше стосуються охорони здоров'я. Завданнями, що стоять перед соціальними партнерами у цій сфері є:

- втілення в життя законодавства за допомогою відповідної системи інспекції;
- проведення комплексу заходів зі здійснення національної політики безпеки та гігієни праці;
- вживання заходів до тих, хто розробляє, виготовляє, постачає чи передає механізми, обладнання чи речовини для професійного використання;
- внесення питань безпеки та гігієни праці і виробничого середовища до програм освіти і професійної підготовки на всіх рівнях;

- забезпечення узгодженої національної політики за допомогою створення центрального органу з найбільш представницькими організаціями роботодавців і найманих працівників.

6. Узгодження трудового законодавства – проводиться реформування трудового законодавства для узгодження з нормами ЄС та для його більшої адаптації до змінних потреб ринків праці, працівники підприємств та їхнє керівництво мають швидко пристосовуватися до вимог міжнародної конкуренції, а також до циклічних та структурних змін.

Роль соціального діалогу в політиці ЄС на сучасному етапі зумовлена тим, що реалізація цілей стратегії «Європа 2020» зі створення заснованої на знаннях економіки, забезпечення високої і продуктивної зайнятості неможлива без заохочення соціально-економічного об'єднання потенціалу ключових груп соціально-економічних інтересів [9].

Однією з найхарактерніших особливостей розвитку політичних і соціальних процесів у країнах, які взяли орієнтацію на членство в ЄС, стало широке застосування вже успішно випробуваних на практиці форм соціальної демократії з участю громадян в ухваленні політичних і економічних рішень, контролю за їх реалізацією у важливих напрямках політичної діяльності владних інститутів.

Ця тенденція дедалі більше стає виразником критичного погляду на перспективи розвитку парламентської демократії та її можливості задовольняти інтереси різних соціальних груп. Проблеми форм регулювання відносин у суспільстві найбільше зосереджуються сьогодні у сфері економіки, адже в основі добробуту мають бути такі механізми регуляції, які сприяли б ефективному розв'язанню економічних питань в інтересах усього суспільства. У сфері соціально-трудова відносин такою формою демократичного регулювання, прийнятою для всіх її суб'єктів, став соціальний діалог.

У країнах Європейського Союзу соціальна політика та участь соціальних партнерів у її формуванні зазнали не тільки значної трансформації, а й виник принципово новий наднаціональний і наддержавний курс соціального захисту і добробуту громадян.

Таким чином, європейський соціальний діалог – це формальні та неформальні переговори між профспілками, роботодавцями на європейському рівні, метою якого є забезпечення активної участі соціальних партнерів у покращенні умов життя та праці в конкретній галузі. А результатом є укладення на рівні ЄС офіційних та обов'язкових для виконання угод, які потім будуть реалізовані на національному галузевому рівні держав-членів.

#### *Література:*

1. Закон України «Про соціальний діалог в Україні». – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
2. Соціальний діалог як важлива частина «добродійного кола добробуту» – формування заробітної плати // Заробітна плата в Україні: на шляху до економічного зростання і добробуту : аналіт. доп. – Режим доступу: [http://www.razumkov.org.ua/ukr/files/category\\_journal/NSD118\\_ukr.pdf](http://www.razumkov.org.ua/ukr/files/category_journal/NSD118_ukr.pdf).
3. Договор об учреждении Европейского объединения угля и стали. – Режим доступа : [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994\\_026](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_026).
4. Договор об учреждении Европейского сообщества по атомной энергии // Право Европейского Союза. – Режим доступа : <http://eulaw.ru/content/569>.
5. Єдиний європейський акт. Договір від 17 лют. 1986 р. – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994\\_028](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_028).
6. Договор о Европейском Союзе. – Режим доступа: [http://www.rusculture.ru/files/document/Dogovor\\_O\\_EC.pdf](http://www.rusculture.ru/files/document/Dogovor_O_EC.pdf).
7. Договор о функционировании Европейского Союза. – Режим доступа: <http://eulaw.ru/treaties/tfeu>.
8. Основні елементи Договору про реформу ЄС. – Режим доступу: <http://www.mfa.gov.ua/mfa/ua/publication/content/19082.htm>.

9. Новая европейская стратегия «Европа 2020» // Право Европейского Союза. – Режим доступа: <http://eulaw.ru/content/307>.

#### **Ченшова Н. В. Особенности социального диалога в странах Европейского Союза**

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию особенностей социального диалога в ЕС, его функционального назначения и перспектив развития. Автор полностью раскрывает понятие социального диалога, правового статуса его участников, определяет особенности его осуществления. Особое внимание уделяется истории становления и направлениям развития социального диалога в ЕС.

**Ключевые слова:** социальный диалог, социальные партнёры, социальная защита, социально-трудовые отношения.

#### **Chenshova N. The features of social dialogue in European Union countries**

**Summary.** This article is devoted to research special features of social dialogue in EU, its functional purpose and prospects of development. The author examines full concept of social dialogue, legal status of its members, determines special features of its implementation. The special attention is given to formation history and directions of development of social dialogue in EU.

**Key words:** social dialogue, social partners, social protection, social and labor relations.