

УДК 332.1

О.С. МОРОЗ, канд. экон. наук, доцент  
Запорожская государственная инженерная академия

## ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА В УКРАИНЕ

**Ключевые слова:** компромисс, конструктивное взаимодействие, переговорная упорядоченность, социальный диалог, социальная политика, толерантность, эффективность.

*Дана краткая характеристика нормативно-правовой основы проведения социального диалога в Украине, а также публикаций относительно отдельных аспектов согласования интересов между партнерами. Определена роль развития публичной сферы в социальной политике для достижения желаемых результатов социального диалога и описаны особенности такого диалога в разных странах. В качестве перспектив повышения эффективности социального диалога предложено сосредоточить внимание на отдельных элементах, составляющих переговорную упорядоченность в публичной сфере социальной политики, — характеристики отдельных социальных групп, интересы которых представляют субъекты социального диалога, а также обладание этими субъектами определенными компетенциями.*

Эффективность механизмов согласования интересов социальных партнеров в обществе, представляющих собой социальный диалог, определяется как эффективностью процессов становления и дальнейшего развития общества в целом, так и эффективностью сохранения конкурентоспособности и укрепления позиций на рынке отдельных бизнес-организаций, функционирующих в этом обществе. Исследования отдельных аспектов социального диалога, связанные с совершенствованием механизмов как предоставления каждой из сторон актуальной и достоверной информации о своих намерениях и возможностях и ее критической оценки, так и обоснования мотивации позиций, доводов и ожиданий каждой из сторон и их согласования для выработки взаимоприемлемых для них решений, актуальны и требуют постоянного внимания. Это вызвано тем, что механизмы реализации и развития социального диалога представляют собой динамичное явление, которое требует постоянного развития отношений, в том числе и в вопросах формирования системы представительства, становления нормативно-правовой базы, уточнения роли различных участников социального диалога и их места в формировании и развитии целостной системы социального партнерства и пр.

В Украине создана определенная нормативно-правовая база для функционирования механизмов проведения социального диалога и формирования системы социального партнерства в обществе (например, Законы Украины «О социальном диалоге в Украине», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об организации работодателей», «О коллективных договорах и соглашениях» и другие). Исследованию отдельных аспектов процесса согласования интересов между партнерами, а также возможных механизмов реализации результатов социального диалога посвящены работы Т.В. Бородиной,

И.И. Васильевой, Л.Я. Дятченко, Ю.Г. Запрудского, В.И. Курбатова, В.А. Михеева, Г.И. Осадчей, А.Ю. Панасюка, А.Н. Петренко, В.И. Сперанского, С.Н. Щегловой и ряда других авторов. На наш взгляд, наиболее полное отражение в публикациях нашли вопросы, посвященные таким аспектам социального диалога, как:

- теоретические аспекты социальной и деловой коммуникации между партнерами;
- содержание отдельных видов коммуникативного взаимодействия (переговоры, дискуссии, диалог) и их особенности;
- социальные конфликты — их теоретические основы и модели, а также коммуникативные основы предупреждения и разрешения социальных конфликтов, технологии урегулирования этих конфликтов и др. [1].

Однако в процессе практической реализации развития действующих в Украине механизмов социального диалога выявляется их недостаточная эффективность, которая проявляется как в виде недостаточной консолидации общества в целом, так и в напряженных отношениях между социальными партнерами в отдельных сферах и на отдельных социальных уровнях в частности.

**Цель данной статьи** — освещение отдельных проблем, снижающих эффективность проведения социального диалога в Украине; выработка путей минимизации негативного влияния приведенных проблем на дальнейшее развитие социального диалога.

Повышение эффективности проведения социального диалога базируется на процессе формирования модели взаимоотношений между сторонами диалога в социально-трудовой сфере. Однако данный процесс сталкивается с рядом проблем, вызванных сложностью его реализации. Сложность в повышении эффективности проведения социального диалога заложена в конфликте интересов сторон и заключается в том, что социальным партнерам необходимо одновременно принимать решения по взаимно противоречивым задачам:

- во-первых, социальные партнеры должны принять единый курс действий, так как только однонаправленный вектор действий каждой из сторон приведет в результате к реализации их интересов;
- во-вторых, интересы сторон противоречивы, поэтому желаемые результаты сторон не всегда совпадают.

Таким образом, стороны должны достичь согласия, понимая, что желаемые результаты могут быть достигнуты только при принятии об-

щих решений, которые не всегда отображают интересы сторон.

Такой подход может быть обеспечен лишь путем широкого развития публичной сферы в социальной политике, проводимой каждым из участников социально-трудовых отношений в обществе. Под публичной сферой социальной политики рядом исследователей понимается опосредованный уровень отношений между государственной властью и частными интересами. Так, например, М. Риттер считает, что эта сфера в основном функционирует в двух направлениях: с одной стороны, в виде дискуссии по содержанию и способам реализации социальной политики, а с другой стороны, формирование на основе этой дискуссии собственных потребностей участников социального диалога и предложений по их решению [2], учитывая, что согласование интересов происходит в результате обсуждения, в ходе которого стороны договариваются о различных аспектах социальных отношений. Практическая реализация публичной сферы социальной политики приобретает устойчивое звучание как участие общественности (как через общественные, так и через государственные структуры) и бизнеса в формировании и реализации социальной политики, базирующейся на конструктивном взаимодействии и диалоге между сторонами.

В разных странах механизмы, способы и формы проведения социального диалога имеют свои особенности, сформировавшиеся в ходе их исторического развития, с учетом культуры, обычаев и традиций, характерных для этих стран. Поэтому делать вывод о том, что применение в Украине той или иной модели социального диалога более (или менее) эффективно, без учета особенностей и конкретных условий того или иного сообщества, является сомнительным и дискуссионным. Так, например, на основе сравнительного анализа корпоративистской и плюралистической моделей построения социального диалога, проводимого в ходе информационно-консультационного семинара «Современные технологии управления человеческими ресурсами» (г. Нью-Йорк (США), 15—21 апреля 2011 г., организатор — консалтинговая компания Leading Ventures Associates Europe Ltd. (UK)), его участники пришли к выводу, что каждая из моделей эффективна с учетом сложившихся конкретных условий в регионах, где они применяются. Корпоративистская система, которая предполагает использование специальных органов, процедур и механизмов обеспечения функционирова-

ния и развития социального диалога, показывает довольно высокую результативность в таких странах, как, например, Австрия, Швеция, Япония, ФРГ, Швейцария, Нидерланды и др. В других странах, таких как Великобритания, США, Канада, высокую эффективность демонстрирует плюралистическая система, при которой отсутствуют специальные институты социального партнерства.

При этой модели социального диалога согласование противоречивых интересов осуществляется как с помощью обычного политического процесса на уровне всего общества (партии, парламент, профсоюзы), так и путем развития сотрудничества работников и работодателей на уровне отдельных корпораций.

Наиболее распространенной формой социального диалога служит классический диалог, который устанавливается между двумя сторонами: работодателями (организациями, представляющими их интересы), с одной стороны, и организациями, представляющими интересы наемных рабочих (как правило, профсоюзы), с другой стороны. В то же время широкое распространение получил и трехсторонний социальный диалог (в некоторых развитых странах его еще называют Общественный договор), который устанавливается между работодателями, наемными работниками и органами государственной власти (как органами, обеспечивающими формирование и реализацию государственной политики в сфере социально-трудовых отношений в обществе).

Анализ процесса формирования и развития социального диалога в Украине показывает, что отправной точкой развития публичной сферы социальной политики в стране стала идея трехстороннего социального партнерства в условиях корпоративистской модели, базирующаяся на регулировании отношений между:

- наемными работниками и их представителями в лице профсоюзов;
- работодателями и их представителями в лице уполномоченных ими для проведения социального диалога менеджеров и организаций;
- представителями органов государственной власти, выступающими, с одной стороны, в качестве субъекта, отвечающего за формирование и реализацию государственной социальной политики, и, с другой стороны в качестве представителей крупнейшего в государстве работодателя.

Таким образом, основой публичной сферы украинской социальной политики изначально

становится управление объективным конфликтом интересов между принципами экономичности и рациональности в бизнесе (работодатели) и стремлением к эквивалентности компенсации затрат труда необходимому (желаемому) потребительскому набору (наемные работники). При этом представители различных политических партий, ответственных за формирование государственной социальной политики, попеременно принимают позицию то одной, то другой из сторон. Так, например, в процессе политической борьбы за приход к власти политики критикуют проводимую в государстве социальную политику по вопросам недостаточного финансирования социальных проектов и решения проблем, связанных с поддержкой социально уязвимых категорий граждан. Однако после прихода к власти и самостоятельного формирования и реализации государственной социальной политики этими силами на первый план выдвигаются проблемы, связанные с необходимостью обеспечения экономического и рационального расходования ресурсов.

Правовые основы организации и порядка ведения социального диалога в Украине с целью выработки и реализации государственной социальной и экономической политики, регулирования трудовых, социальных, экономических отношений и обеспечения повышения уровня и качества жизни граждан, социальной стабильности в обществе определяет Закон Украины «О социальном диалоге в Украине». Данный Закон характеризует социальный диалог в качестве процесса определения и сближения позиций, достижения общих договоренностей и принятия согласованных решений сторонами социального диалога, которые представляют интересы работников, работодателей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления по вопросам формирования и реализации государственной социальной и экономической политики, регулирования трудовых, социальных, экономических отношений. Этим же Законом так же определены принципы осуществления социального диалога; уровни его проведения (национальный, отраслевой, территориальный и локальный); стороны, участвующие в процессе социального диалога; формы социального диалога и порядок проведения переговоров [3].

Именно диалоговая модель социального взаимодействия, предусматриваемая действующим законодательством Украины, в состоянии гарантировать эволюционный путь развития общества, так как эта модель обеспечивает:

- высокую динамику общественного развития, не допуская при этом «социальных перегрузок»;
- поддерживает баланс влияния и факторов обновления (модернизации) консервативных начал в развитии общества;
- конструктивно снимает имеющиеся в обществе противоречия.

Таким образом, на законодательном уровне в Украине созданы необходимые условия для обеспечения результативности публичного характера при формировании и реализации социальной политики. Основой же эффективной системы социального партнерства в стране, на наш взгляд, должна быть:

- толерантность в отношениях всех субъектов социального диалога друг к другу;
- готовность сторон социального диалога к принятию компромиссных решений;
- переговорная упорядоченность в публичной сфере социальной политики, которая подразумевает четкость, ясность и определенность в характеристике субъектов, действующих в этой сфере.

Переговорная упорядоченность в публичной сфере социальной политики позволит повысить эффективность социального диалога при совершенствовании составляющих ее элементов, которые должны отражать:

1) характеристику социальных групп (профессиональных, возрастных, этнических, конфессиональных и т. п.), интересы которых представляют субъекты публичной сферы социальной политики;

2) репрезентативность представительства этих социальных групп при формировании системы социального партнерства на основе социального диалога;

3) наличие полномочий, делегированных этим субъектам социальными группами, участвующими в переговорном процессе, на представительство своих интересов и признание этих полномочий другими субъектами в качестве участников социального диалога;

4) обладание участниками переговорного процесса определенными компетенциями, необходимыми для обеспечения:

4.1) четкого и обоснованного представления и отстаивания интересов социальных групп, которые эти субъекты представляют;

4.2) поддержания толерантного отношения к другим субъектам социального диалога;

4.3) принятия компромиссных решений в условиях наличия определенного конфликта интересов в процессе социального диалога.

При этом, формируя характеристику социальных групп, интересы которых представляют субъекты социального диалога, необходимо учитывать, что интересы разных социальных групп, участвующих в формировании и реализации социальной политики, как правило, не только не совпадают, а иногда и прямо противоречат друг другу, что предполагает необходимость взаимодействия в условиях конфликта интересов. С целью повышения эффективности социального диалога требуют уточнения характеристики социальных групп, выступающих в качестве сторон работодателей и представителей органов государственной власти.

Учитывая интересы работодателей, требуют уточнения позиции отдельных социальных групп представителей малого и среднего бизнеса. Эти социальные группы не только не принимают участия в реализации отдельных региональных социальных программ, но и применяют довольно широко распространенную в этом бизнесе практику оформления трудовых отношений со своими сотрудниками в виде договоров гражданско-правового характера, а не путем заключения трудовых договоров, со всеми вытекающими из этого последствиями.

Представители же органов государственной власти, концентрируя в процессе социального диалога внимание на формировании и реализации социальной политики государства, отходят от того, что они являются представителями крупнейшего в государстве работодателя. Поэтому вопросы, затрагивающие интересы работников бюджетной сферы, остаются вне регулирования в полной мере во время социального диалога.

Наиболее актуальными проблемами, связанными с повышением эффективности социального диалога, являются: отсутствие для представителей сторон социального диалога четкости, ясности и определенности в характеристике требуемых компетенций.

Именно решение приведенных проблем позволит, на наш взгляд, достичь цели, поставленной в данной статье.

**Таким образом,** можно предложить в качестве путей дальнейшего развития социального диалога следующие:

- привлечение к социальному диалогу более широкого круга лиц с каждой из сторон, участвующих в этом процессе, с целью мониторинга всего спектра проблем и способов их разрешения;

- разработка характеристик к требуемым компетенциям представителей сторон социального

диалога и системы оценки уровня их компетентности;

- уточнение процесса согласования интересов разных сторон, участвующих в социальном диалоге, основанного на реальных возможностях каждой из сторон и действенном механизме общественного контроля соблюдения взятых этими сторонами обязательств и ответственности за их невыполнение;

- способы, пути и методы достижения консенсуса по вопросам содействия экономическому росту бизнеса и росту благосостояния всех слоев населения, сохранения стабильности в национальной экономике и поддержания социального мира в обществе.

Каждое из предложенных направлений можно рассматривать в качестве *перспектив для дальнейших исследований*, сосредоточив внимание на придании им прикладного характера. При этом вопросы разработки характеристики к требуемым компетенциям у представителей сторон социального диалога, а также системы оценки уровня их компетентности практически не исследованы и их разработка требует особого внимания.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Осадчая Г.И.* Социальная сфера общества: теория, методология и методика социологического анализа / Г.И. Осадчая. — М.: Наука, 1996. — 218 с.
2. *Тернер Дж.* Структура социологической теории / Дж. Тернер; пер. с англ. — М.: Прогресс, 2005. — 472 с.
3. *Курбатов В.И.* Как успешно провести переговоры: пособие для деловых людей / В.И. Курбатов. — Ростов-на-Дону: ФЕНИКС, 2007. — 146 с.
4. *Лебедева М.М.* Вам предстоят переговоры / М.М. Лебедева. — М.: Экономика, 1993. — 156 с.
5. *Крестьянинов А.Н.* Генезис теории и практики социального партнерства в контексте корпоративной доктрины / А.Н. Крестьянинов // Труд и социальные отношения. — 2003. — № 3. — С. 18—27.
6. *Щеглова С.Н.* Социальное партнерство в сфере труда / С.Н. Щеглова. — М.: Профиздат, 2000. — 86 с.
7. *Шинелева Л.Т.* Социальное партнерство: состояние и развитие / Л.Т. Шинелева. — М.: ИПК Союз, 2001. — 200 с.
8. *Данакин Н.С.* Конфликты и технология их предупреждения / Н.С. Данакин, Л.Я. Дятченко, В.И. Сперанский. — Белгород: Русская новь, 2002. — 264 с.
9. *Зигерт В.* Руководить без конфликтов: сокр. пер. с нем. / В. Зигерт, Л. Ланг. — М.: Экономика, 2010. — 335 с.

10. *Rittner M.* Публичная сфера как идеал политической культуры / М. Риттер // Граждане и власть: Проблемы и подходы: сб. науч. тр. Вып. 5. — СПб.: Летний сад, 2011. — С. 13—18.

11. *Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України.* — 2011. — № 28. — Ст. 255.

Поступила 14.10.2014

О.С. Мороз

Запорізька державна інженерна академія

#### ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

Дано коротку характеристику нормативно-правової основи проведення соціального діалогу в Україні, а також публікацій щодо окремих аспектів узгодження інтересів між партнерами. Визначено роль розвитку публічної сфери в соціальній політиці для досягнення бажаних результатів соціального діалогу та наведені особливості такого діалогу в різних країнах. В якості перспектив підвищення ефективності соціального діалогу запропоновано зосередити увагу на окремих елементах, що складають переговорну впорядкованість у публічній сфері соціальної політики, — характеристиці окремих соціальних груп, інтереси яких представляють суб'єкти соціального діалогу, а також володіння цими суб'єктами певними компетенціями.

**Ключові слова:** компроміс, конструктивна взаємодія, переговорна впорядкованість, соціальний діалог, соціальна політика, толерантність, ефективність.

О.С. Мороз

Zaporizhzhya State Engineering Academy

#### IMPROVING THE EFFICIENCY OF SOCIAL DIALOGUE IN UKRAINE

The article characterizes in brief a standard and legal basis for carrying out a social dialogue in Ukraine, as well as the publications on some aspects of coordination of interests between partners. To achieve desirable results of social dialogue, the role of development of the public sphere in the social policy is identified, and features of a given dialogue in different countries are described. As prospects for improving the efficiency of social dialogue it is offered to concentrate attention on separate elements which make up a negotiation order in the public sphere of social policy — characteristics of separate social groups the interests of which are represented by subjects of social dialogue, and also possession of certain competences by these subjects.

**Key words:** compromise, constructive interaction, negotiation order, social dialogue, social policy, tolerance, efficiency.