

Н. Громадська

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Розвиток ефективного соціального діалогу є необхідною умовою європейської інтеграції України, оскільки, крім іншого, саме завдяки соціальному діалогу країни Європейського Союзу (далі – ЄС) досягли високого економічного розвитку та гідного рівня життя.

Соціальний діалог визнаний одним із принципів, що формують так звану Європейську соціальну модель, яка ґрунтується на високих економічних показниках, високому рівні соціального захисту та освіти і соціальному діалозі [1, с. 106]. Крім того, у Європі концепція діалогу між урядом, роботодавцями і працівниками загально визнана як невід’ємна складова успішного управління.

Згідно з договорами та законодавством ЄС, під терміном “соціальний діалог” розуміється процедура спільних консультацій соціальних партнерів на європейському рівні [2, с. 376]. До соціальних партнерів відносяться представники роботодавців та профспілок (найманих працівників).

Вагому роль у розвитку соціального діалогу в ЄС відіграє Європейський економіко-соціальний комітет (далі – ЄЕСК), який був створений у 1957 році за участю роботодавців, профспілок, фермерів, споживачів та інших зацікавлених груп, що утворюють “громадянське суспільство”. Цей комітет представляє їх позицію і відстоює їх інтереси в діалозі з Європейською Комісією, Європейською Радою та Європейським Парламентом. Його завдання полягають у наданні висновків Комісії і Раді, які зобов’язані консультиватися з ним щодо соціальних та економічних питань. ЄЕСК також може з власної ініціативи подавати пропозиції щодо інших важливих питань. Отже, цей орган бере активну участь у процесі формування політики та підготовки рішень європейської спільноти.

ЄЕСК також забезпечує виконання таких додаткових завдань:

- забезпечення більшого єднання та більшої участі організованого громадянського суспільства у європейському проекті, як на національному, так і на європейському рівнях;
- укріплення ролі організованого громадянського суспільства у країнах, географічно пов’язаних з країнами поза межами європейської спільноти та в яких розвивається структурований діалог із організаціями громадянського суспільства, а також сприяння створенню консультативних

структур за його власною моделлю (зокрема, країни-кандидати на вступ до ЄС, країни Середземномор'я, Африки, Карибського басейну і Тихоокеанського регіону, Індія, Китай, Латинська Америка та Бразилія) [3]. Таким чином, завдяки ЄЕСК над європейським устроєм працюють не лише європейські інституції та політики, а й громадяни, залучені до суспільного життя у своїх країнах.

ЄЕСК складається з 344 членів, які поділені на три групи: роботодавців, найманих працівників та інших членів організованого громадянського суспільства. Остання група об'єднує представників секторів економічного та суспільного життя (які не входять до двох перших). Це ремісники, землероби, малі підприємства, споживачі, захисники довкілля, кооперативи, установи взаємного страхування, сімейні асоціації, організації щодо боротьби з обмеженнями працездатності тощо [3].

Слід зазначити, що виконання ЄЕСК представницьких функцій із правом прийняття рішення не тільки для традиційних соціальних партнерів (роботодавців та профспілок), а й для всіх інших представників, позитивно впливає на процес гармонізації інтересів у соціальній та економічній сферах. Отже, діяльність ЄЕСК сприяє демократичному процесу прийняття рішень стосовно соціальної політики.

У ЄС соціальний діалог був започаткований у 1985 р. і мав на меті залучення соціальних партнерів (Європейську конфедерацію профспілок, Спілку конфедерацій промисловців і роботодавців Європи та Європейського центру підприємств із державною участю і підприємств загальної економічної сфери) до процесу створення внутрішнього ринку.

Європейська конфедерація профспілок (далі – ЄКП) була заснована у 1973 р. та стала головною об'єднуючою організацією для національних профспілкових організацій держав-членів ЄС. Цією організацією було створено Європейський профспілковий форум як установу для ведення діалогу та співпраці з профспілками країн Центральної та Східної Європи. До складу ЄКП входить 78 профспілкових центрів із 34 європейських країн, а також 11 федерацій, що представляють європейську промисловість; загальна кількість членів складає близько 60 млн осіб [2, с. 130-131].

Однією з причин створення цього органу стало прагнення ефективно представляти інтереси працівників у обох економічних об'єднаннях Західної Європи: у ЄС та у Європейській асоціації вільної торгівлі. Основними цілями діяльності ЄКП є розширення та зміцнення політичних свобод та демократії, дотримання прав людини та профспілок,

сприяння рівним можливостям і рівноправ'ю чоловіків та жінок, географічно виважений і екологічно безпечний економічний та соціальний розвиток, вільно обрана продуктивна зайнятість для всіх, подальший розвиток, покращення та підйом престижу освіти і професійної підготовки, демократизація економіки, постійне покращення умов життя та праці. Ця організація співпрацює з Комісією ЄС, Європарламентом, ЄЕСК, Радою міністрів ЄС, Постійною комісією з питань зайнятості та Радою Європи [4, с. 139]. Отже, діяльність ЄКП направлена на співробітництво між профспілковими організаціями різного політичного спрямування у межах ЄС та досягнення своїх цілей і задоволення вимог на різних рівнях.

Спілка конфедерацій промисловців і роботодавців Європи (далі – СКПРЕ) була організована у 1958 році та є офіційним представником більш ніж 20 млн компаній, членами якого є 39 національних об'єднань промисловців та роботодавців з 33 країн Європейського простору. Особливість СКПРЕ полягає в тому, що у цьому органі представлені не тільки спілки роботодавців країн-членів ЄС, а й спілки країн-членів Європейської асоціації вільної торгівлі. Завданням цієї організації, передусім, є представлення інтересів промисловості західно-європейських країн у всіх пов'язаних з нею галузях по відношенню до ЄС та його структур (зокрема, до Комісії ЄС, Ради Європи, Ради міністрів, Європарламенту та ЄЕСК). Однією з цілей СКПРЕ стала розробка промислової політики в європейському напрямку та сприяння такій політиці, яка повинна враховувати потреби промисловості в різних напрямках політики Європейських Співтовариств, не стаючи інструментом втручання [2, с. 382]. Отже, ця організація виступає проти таких пропозицій, як запровадження статуту європейської компанії, що загрожує встановити обмеження для її членів.

Діяльність СКПРЕ також здійснюється у вигляді організації та проведенні конференцій, робочих семінарів, наданні консультативних послуг своїм членам, здійснення аналітичних розробок з урахуванням розвитку тенденцій глобалізації, макроекономічних процесів загального європейського ринку, інтеграційних процесів тощо.

Інший соціальний партнер, який представляє інтереси роботодавців, – Європейський центр підприємств із державною участю і підприємств загальної економічної сфери (далі – ЦПДУ). Він був створений у 1961 р., і сьогодні його членами є кілька сотень об'єднань, підприємств та організацій з понад 20 країн. Під час утворення цього центру його членами були державні підприємства, які виключно або більшою часткою знаходилися у власності держави чи інших регіональних структур. У результаті розширення ЄС та закінчення

формування внутрішнього ринку, акценти діяльності ЦПДУ змінилися: його членами стали і приватні підприємства. Члени цієї організації представлені в численних інституціях, комітетах та робочих групах (частково з правом голосу, частково як спостерігачі), наприклад, у ЄССК, Постійній комісії з питань зайнятості, Консультативній комісії з питань соціальної безпеки мігруючих працівників тощо [2, с. 147]. Структура ЦПДУ є гнучкою та пристосованою до потреб його членів (підприємств). Його діяльність здійснюється через структурні підрозділи, одним з найважливіших серед них є Комісія у соціальних справах, справах зайнятості та професійної підготовки, діяльність якої безпосередньо пов'язана з процесами у сфері соціального діалогу.

Слід зазначити, що відповідно до європейського законодавства, СКПРС, ЦПДУ та ЄКП визнані соціальними партнерами, з якими Європейська Комісія обговорює законодавчі проекти в соціально-економічній сфері.

Сучасна інституційна форма соціального діалогу в ЄС стала результатом переговорного процесу в м. Маастрихті (Нідерланди) як компромісної між “корпоратистами”, які вважали створення європейської форми соціально-трудова відносин ключовим інструментом зміцнення соціальної однорідності в рамках ЄС, та “неолібералами”, які, в свою чергу, бачили в цьому загрозу для належної діяльності та гнучкого ринку праці [5, с. 150]. Отже, так з'явилося поняття “діалог між соціальними партнерами”, яке було внесено до законодавчої бази ЄС.

У 1989 р. соціальний діалог був включений до основних прав, декларованих Хартією Співтовариства про основні соціальні права працівників [6]. Це політичний інструмент, який накладає на держави – члени ЄС “моральні зобов'язання” щодо дотримання основних соціальних прав у таких сферах: здійснення діяльності за будь-якою професією в обраній країні ЄС; зайнятість та справедлива заробітна плата; поліпшення умов життя та праці; соціальний захист; свобода об'єднання та ведення колективних переговорів; професійне навчання; рівність чоловіків та жінок; інформування, консультування та участь працівників в управлінні; охорона здоров'я та безпека на робочому місці; захист дітей та підлітків; гарантія мінімального доходу для осіб похилого віку; соціальна та професійна інтеграція непрацездатних осіб (інвалідів).

Отже, пізніше Хартія мала значний вплив на подальший розвиток соціальної політики ЄС. У грудні 1991 року державичлени ЄС (крім Великої Британії) у м. Маастрихті підписали Угоду про соціальну політику, в якій були викладені політичні цілі, шлях яким проклала вищевказана Хартія. Ця угода була додана до Маастрихтського Договору

про ЄС (1992 р.), а відповідно до Амстердамського договору (1997 р.), її інкорпоровано в соціальну главу Договору про заснування ЄС.

У ст. 136 Договору про заснування ЄС, що стосується соціальної політики, з урахуванням основних соціальних прав, визначених Європейською соціальною хартією (у 1961 р. – прийнята Радою Європи) та Хартією Співтовариства про основні соціальні права працівників (у 1989 р. – прийнята ЄС), встановлено цілі європейської соціальної політики [7]. Це стосується таких сфер: сприяння зайнятості, поліпшення умов життя та праці з метою їх гармонізації в ході постійного поліпшення, належний соціальний захист, діалог між управліннями і працівниками, розвиток людських ресурсів для забезпечення довготривалого рівня зайнятості та боротьби зі звільненнями. Відповідно до ст. 138 цього договору, перед запровадженням будь-яких заходів у сфері соціальної політики Європейська Комісія повинна консультиватися із соціальними партнерами щодо можливого напрямку дій ЄС та змісту передбачуваної пропозиції [7]. Таким чином, питання соціального діалогу знаходяться в центрі розробки і здійснення соціальної політики та економічної стратегії ЄС. Крім того, у ЄС соціальний діалог визнаний прогресивною частиною загальної стратегії, завдяки якій Європа повинна стати більш конкурентоспроможною у світі.

На засіданнях Європейської ради в 2001 р. у м. Лаекен (Бельгія) та в 2002 р. у м. Барселона (Іспанія), а також на соціальних самітах глави держав-членів ЄС та їх урядів, соціальні партнери та Європейська Комісія підкреслювали роль соціального діалогу на всіх рівнях у сприянні модернізації та змін у ЄС та країнах-кандидатах [2, с. 376].

Сьогодні можливість вступу до ЄС стала складовою частиною національної політики багатьох держав, у тому числі й України. Європейська інтеграція передбачає застосування різноманітних заходів, як правових, так і економічних, які необхідно вживати з метою гармонізації національної політики з *acquis communautaire*. Важливим аспектом цього питання є залучення соціальних партнерів до процесу європейської інтеграції через роботу в національних тристоронніх органах, у спеціальних робочих групах з питань ЄС.

Участь сторін соціального діалогу у вивченні проблем європейської інтеграції буде особливо корисною і бажаною у таких сферах:

- аналіз законодавства, політики ЄС та їх вплив на конкурентоспроможність, зайнятість, рівень заробітної плати, соціального захисту тощо. Такий аналіз передбачає наявність достовірних даних в уряді та соціальних партнерів та повинен здійснюватися компетентними та авторитетними дослідницькими інститутами чи групами експертів;

- суспільна інформація з економічних і соціальних аспектів вступу до ЄС. Рішення щодо європейської інтеграції повинно ґрунтуватися на об'єктивних знаннях про цей Союз і про наслідки розширення бізнесу і зростання кількості працівників. Один з напрямків діяльності щодо вступу до ЄС – це обмін досвідом з організаціями роботодавців і працівників у країнах-членах ЄС;
- гармонізація *acquis communautaire* з національним законодавством. Необхідно здійснювати консультування з соціальними партнерами, яке може підвищити ефективність процесу гармонізації і спростити його. Соціальні партнери повинні брати активну участь, особливо коли директиви ЄС щодо інформування і проведення консультацій з працівниками та нових форм партнерства включені до національного законодавства;
- виконання політики ЄС. Наприклад, у політиці зайнятості участь соціальних партнерів обов'язкова. Це стосується виконання керівних принципів забезпечення зайнятості, запобігання дискримінації у сфері зайнятості, професійного навчання і освіти тощо;
- структурні фонди. Необхідно проводити консультації із соціальними партнерами щодо загальних пріоритетів у планах національного розвитку, які підтримуються за рахунок Європейських структурних фондів. Особливо це стосується питань розвитку людських ресурсів;
- вільне переміщення працівників. Як роботодавці, так і працівники зацікавлені в якомога швидшій лібералізації переміщення працівників у межах усіх країн-членів ЄС, у спрощенні тимчасових угод і безперешкодному й ефективному функціонуванні спільного ринку праці. Уряди повинні проводити консультації з роботодавцями і працівниками з усіх заходів у даній сфері;
- участь у формулюванні переговорних позицій. Ця сфера була особливо важливою упродовж усього процесу переговорів стосовно окремих положень щодо вступу до ЄС, але на неї слід звертати увагу і після вступу до ЄС. Уряди повинні покладатися на підтримку та рекомендації соціальних партнерів і в ході майбутніх обговорень змін, зумовлених вступом до ЄС, у тому числі подальшого розширення [1, с. 122].

Слід відзначити, що в окремих європейських країнах колишнього соціалістичного табору та країнах Балтії розвиток соціального діалогу розпочався не набагато раніше, ніж в Україні. Але лідерство цих країн пояснюється тим, що їх зацікавленість у вступі до ЄС вимагала адаптації законодавства та діяльності тристоронніх структур до міжнародних стандартів.

Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити висновок, що питання соціального діалогу знаходяться у центрі соціально-економічної політики ЄС, суть якої полягає у проведенні на європейському рівні спільних консультацій і переговорів між європейськими соціальними партнерами, а також дискусій між соціальними партнерами та інституціями ЄС.

Важливою умовою європейської інтеграції України є залучення соціальних партнерів до ведення переговорів з приводу вступу до ЄС. Консультування уряду із соціальними партнерами сприятиме підвищенню ефективності процесу гармонізації національної політики з політикою ЄС. Крім того, слід організувати конструктивну взаємодію з Європейським економіко-соціальним комітетом, діяльність якого сприяє демократичному процесу прийняття рішень стосовно соціальної політики.

Література

1. Рихлі Л., Прітцер Р. Соціальний діалог на національному рівні у країнах – кандидатах на вступ до Європейського Союзу // Соціальне партнерство – шлях до злагоди. – К., 2003. – С. 104-136.
2. Глосарій із трудового права та соціально-трудова відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу). – К.: ВД “Стилос”, 2006. – 431 с.
3. EESC – [European Economic and Social Committee](http://www.eesc.europa.eu/index_en.asp). – Режим доступу: http://www.eesc.europa.eu/index_en.asp. – Заголовок з екрану.
4. Осовий Г.В., Жуков В.І., Руденко В.М., Семеніхін В.О. Соціально-трудова відносини: питання теорії та практики в Україні. – К.: АПСВ, 2005. – 432 с.
5. Нечитайло Н. Соціальний діалог. Огляд концепцій та Європейського досвіду // Соціальне партнерство – шлях до злагоди. – К., 2003. – С. 144-154.
6. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_044. – Заголовок з екрану.
7. Договір про заснування Європейського Співтовариства. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_027. – Заголовок з екрану.