

УДК 316.654

І.В. ДОВГАЛЬ

РОЛЬ РОБОТОДАВЦІВ У РАМКАХ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Довгаль Ігор В'ячеславович – кандидат економічних наук, доцент Криворізького національного університету

У статті розглянута роль роботодавців у рамках соціального діалогу. В роботі здійснено теоретичний аналіз ролі роботодавців на соціальний діалог. В статті запропоновані шляхи оптимізації впливу роботодавців на соціальний діалог.

Ключові слова: роботодавець, роботодавці, соціальний діалог, соціальне управління.

В статье рассмотрена роль работодателей в рамках социального диалога. В работе осуществлен теоретический анализ роли работодателей на социальный диалог. В статье предложены пути оптимизации влияния работодателей на социальный диалог.

Ключевые слова: работодатель, работодатели, социальный диалог, социальное управление.

In this paper the role of employers in the social dialogue. In this paper, the theoretical analysis of the role of employers in social dialogue. The paper suggested ways to optimize the impact of employers' social dialogue.

Keywords: employer, employers, social dialogue, social management.

© І. В. Довгаль, 2012

Постановка проблеми. Роботодавці є одним з основних суб'єктів соціального діалогу і трудових правовідносин. Вони в рамках своєї діяльності активно співпрацюють як з державою через діалог з державними установами та органами, так і безпосередньо зі своїми працівниками та їх представниками. Так формується його універсальність в рамках як всіх соціальних відносин, так і соціального діалогу зокрема.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику заявленої теми займалися слідуючі вчені: В.Корнієнко, С.Плахотнюк Н.Савельєв, К.Штокль та інші. Зазначені вчені досліджували діалог крізь призму регулятора відносин між рівноправними суб'єктами соціальної взаємодії. На нашу думку, в зазначених роботах не вистачає прямих досліджень впливу державних інституцій у рамках соціального діалогу.

Мета дослідження. Роботодавці грають велику роль в рамках соціального діалогу, бо вони є одним з основних його учасників. Тому метою нашої статті є з'ясування рольового та функціонального апарату роботодавців у рамках соціального діалогу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття роботодавець є порівняно новим у трудовому праві України. І поки що воно вживається здебільшого в науці трудового права, а не у трудовому законодавстві. Під даним терміном ми розуміємо фізичну або юридичну особу, що уклала трудовий договір із працівником. Фізичною особою можуть бути власник, підприємець або інша особа, уповноважена власником представляти його в трудових відносинах [4]. Роботодавець є частиною системи соціального діалогу, але сучасне українське законодавство часто ігнорує дане поняття. Чинний тепер Кодекс законів про працю України такого поняття не застосовує, незважаючи на всі зміни, що були до нього внесені. Є ряд нормативних актів, які так чи інакше застосовують цей термін, а в де-

яких з них навіть зроблено спробу дати його визначення. Наприклад, Закон України «Про охорону праці». Роботодавець - власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю [1]. В даному законі ототожнюється поняття роботодавець з поняттям власник, на нашу думку, дане формулювання не є стовідсотково вдалим, бо воно вузько трактує роль роботодавця у правовідносинах з найманими працівниками. Ми схиляємося до правоти слідуючого визначення. Власник - фізична особа, яка укладає трудовий договір (контракт) із працівником для обслуговування приналежної йому власності. Індивідуальний підприємець підписує трудовий договір із працівником для здійснення підприємницької діяльності [4]. Тим більше, що права й обов'язки роботодавця в трудових відносинах із працівником здійснює керівник організації, що діє відповідно до законів, іншими правовими актами й установчими документами, а також пов'язаним з ним договором чи контрактом. Незрозумілою у зв'язку з цим є позиція законодавця, який у Законі України «Про податок з доходів фізичних осіб» від 22 травня 2003 р. 889-IV, дає тлумачення терміну «працедавець», маючи на увазі суб'єкта, що в інших законах подавався як «роботодавець» [3]. Загалом роботодавці здійснюють господарську діяльність з метою отримання прибутку, що не суперечить законодавству країни, де діють принципи ринкової економіки. Ринкова економіка в рамках сучасного соціологічного та економічного дискурсиву набирає все більше соціальних рис. Цьому сприяють як гуманістичні, так і екзистенційні цінності, які є домінуючими в рамках сучасної цивілізації та поширюються на сучасну економіку.

Соціальний комфорт також базується на гуманістичних цінностях. Ціннісні орієнтації людини

закладаються в період первинної та вторинної соціалізації та інкультурації. Свій ціннісний світ людина вибудовує в процесі предметно-практичної діяльності. На думку В. Корнієнко, будь-який акт діяльності включає в себе ідеальний момент, у процесі якого складається задум дії, її ідеальна мета, план реалізації, а також життєвий смисл цієї діяльності, загалом те, задля чого здійснюється вся дія. Саме цей момент діяльності і характеризує категорія цінності [6]. Генетично цінності в процесі суспільної практики акумулюють у собі основні потреби та інтереси особистості. Вони стають основою внутрішніх правил поведінки та мислення особистості. Закладання принципів соціального діалогу в рамки його ціннісних орієнтацій гарантує проявлення їх у рамках його повсякденного життя, що автоматично переноситься на його поведінку в рамках соціальних груп та інших соціальних практик. Тобто таким чином здійснюється процес щеплення соціального діалогу молодим членам суспільства, що сприяє подальшому розвитку соціального діалогу в рамках окремого суспільства.

Більшості українських роботодавців треба звикати до соціального діалогу, оскільки його поширення в світі вже досить значне. Враховуючи сучасні тенденції розвитку соціального діалогу в світі роботодавцям слід розглядати соціальний діалог як наявну даність ведення бізнесу, бо наявних світових тенденцій згортання соціального діалогу не було помічено, то в перспективі на соціальний діалог чекає гарне майбутнє, до якого треба готуватися вже сьогодні. Роботодавці, які будуть його ігнорувати, втрачатимуть свою привабливість як на ринку найманої праці, так і серед кінцевих користувачів їхньої продукції чи послуг.

Гуманістичні ціннісні орієнтації беруть свій початок з поняття гуманності та гуманізму. Гуманізм як ідейна течія виникає в часи становлення натурфілософії. Гуманізм прагнув до наукової раціональності. На думку В. Теклюк, «гуманізм був подібний до науки у своїх претензіях на однозначність та абсолютність. Зрештою, довгий час гуманізм, який виник у європейському середовищі, мав стосунок лише до представників європейської культури» [8]. Сучасна наука розглядає світобуття у вигляді певної системи, в якій людині хоча й відводиться важлива роль, це роль важливого гравця на полі відносин з природою, яка наділяє його великими силами. Ці сили повинні використовуватися не для всебічної узурпації влади над самою природою, а для врівноваження своїх сил у відносинах з нею, що повинно ознаменувати процес гармонізації їхніх відносин. Дана концепція викликає паралель з роботодавцями. Оскільки за умов капіталізму роботодавці є значними гравцями економіки, політики та суспільних відносин і за правилами гуманізму вони не повинні узурпувати основні соціальні ресурси, бо цей процес може обернутися проти них самих. Тому що в даному випадку згаданий процес узурпації основних соціальних ресурсів є проти-природним, бо порушує автентичність вільних та конкурентних суспільних відносин.

Окрім гуманізму, соціальний діалог включає в себе і принципи екзистенціалізму. На дум-

ку екзистенціалістів, основна риса раціонального мислення полягає в тому, що воно виходить із принципу протилежності суб'єкта й об'єкта [9]. Це формує специфічну форму дійсності, є науковою оболонкою емпіричних та теоретичних досліджень. На практиці нею можна лише маніпулювати, що й створює своєрідне поле конструювання соціальних практик та соціальних процесів. Соціальний діалог і виступає цим своєрідним полем конструювання соціальної реальності, в якій максимально гармонізуються соціальні відносини між усіма учасниками суспільних відносин.

Роботодавці, граючи важливу роль у суспільних відносинах, мають схильність до об'єднання в професійні соціальні групи. Ці соціальні групи можуть бути різними за формою та масштабами, але головна їх мета – відстоювання інтересів роботодавців та бізнесу. В кожній країні подібні організації мають різний статус та різні назви. В Україні така організація має назву Федерація роботодавців України. Дана організація має статус громадської та професійної. Поняття професійної організації це частина класифікації громадських організацій. Професійні громадські організації мають додаткові переваги в своїх повноваженнях та діяльності. Зокрема, це полегшує фінансування та інші аспекти діяльності.

Федерація роботодавців України – найпотужніша Всеукраїнська організація роботодавців України за всю історію, яка представляє інтереси роботодавців в економічних та соціально-трудо-вих відносинах з владою та профспілками на національному рівні [6]. Федерація роботодавців України заявляє про свою неполітизованість, але в той же час її не раз очолювали відомі політики і олігархи. Крім того, дана організація не раз робила політичні заяви, які могли зашкодити іміджу окремих політиків. Федерація роботодавців України вважає себе прогресивною організацією через те, що при складанні її статуту було використано багаторічний досвід роботи організацій роботодавців Західної Європи. На нашу думку, саме факт запозичення технологій роботи організацій з інших країн світу говорить про неадаптованість цього досвіду до умов України, що є негативним фактором. Так як неадаптованість до соціальних та соціокультурних умов не сприяє ефективності застосування запозичення принципів та технологій на українських теренах.

Сьогодні Федерація роботодавців України – це більше 70 галузевих і територіальних об'єднань, що представляють найбільш вагомі сектори економіки України, серед яких: машинобудування, металургія, агропромисловий комплекс, хімічне виробництво, паливно-енергетичний комплекс, будівництво, легка та харчова промисловість, сфера послуг [Історія]. Як бачимо, Федерація роботодавців України є універсальною організацією, яка об'єднує всі галузі народного господарства України. Це унеможливило суттєві розбіжності та скандали в сфері роботодавців.

Федерація роботодавців України бачить своє призначення у консолідації зусиль роботодавців України, що спрямовані на покращення ділово-

го середовища, підвищення статусу українського бізнесу в світі та підтримку балансу інтересів суспільства, влади та бізнесу [Історія]. Ці принципи записані в статуті Федерації роботодавців України, вони збігаються з «духом» соціального діалогу, тому діяльність Федерації роботодавців України повинна бути спрямована на співпрацю з організаціями, які співпрацюють з ними в рамках соціального діалогу не на їхньому боці. В протилежному випадку згадані твердження слід вважати відверто популістськими.

На підприємствах, що входять до організацій – членів Федерації роботодавців України, працюють понад 5 млн. найманих працівників. Підприємства, представлені в Федерації роботодавців України, виробляють у сукупності майже 70% ВВП України [Історія]. Цей факт є значним, бо він свідчить, що дана організація представляє права більшості роботодавців. Але в даному випадку виникає запитання, який орган чи організація має представляти організацію, що виробляють інші 30% ВВП? Навіть в Законі України «Про соціальний діалог», зокрема в статті 6, підкреслено, що права роботодавців на національному рівні представляють всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, на підприємствах членів яких працюють не менш як двісті тисяч працівників [2]. Тобто аналіз даної статті говорить напрому про те, що даний закон прийнятий в інтересах Федерації роботодавців України. Так як в Україні на даний момент не існує альтернативної організації роботодавців і нерозуміння чи непоінформованість інших роботодавців, права яких на даний момент у сфері соціального діалогу порушуються. В даному випадку можна констатувати, що найголовніший етап соціального діалогу залишається без їхньої участі. Дана ситуація робить соціальний діалог неефективним, оскільки кожен роботодавець повинен мати можливість відкрито брати участь у соціальному діалозі. Ще однією з важливих перешкод участі третини роботодавців є наступна частина 6 статті Закону України «Про соціальний діалог в Україні» всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності [2]. Тобто роботодавець знову повинен брати активну участь в роботі тих чи інших об'єднань роботодавців чи галузевих спілках. Тобто незалежність мислення та виголошення своєї позиції не користується популярністю серед законодавців та представників держави.

Хоч у пункті 4 цієї ж 6 статті Закону України «Про соціальний діалог в Україні» міститься наступне законодавче формулювання. «Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції». Тобто незалежний

роботодавець може висловлювати свої ініціативи шляхом їх делегування організаціям, в яких він не бере участі і в такому разі існує велика вірогідність того, що дана процедура може не сприяти подальшій активності даних роботодавців. Крім того, виникає ймовірність формального розгляду ініціатив роботодавців, що не хочуть або не можуть входити в організацію роботодавців, які підпадають під дію Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Як бачимо, українське законодавство України в сфері соціального діалогу вимагає вдосконалення і доопрацювання, бо воно ставить у нерівні умови учасників соціального діалогу залежно від масштабів діяльності та лояльності.

Стаття 12 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» говорить про те, що організації національного рівня ведення соціального діалогу створюють певний закритий клуб, в який немає вільного доступу до участі в ньому на національному рівні пересічних роботодавців.

Двосторонні чи тристоронні союзи можуть делегувати своїх представників для участі у розгляді органами виконавчої влади, професійними спілками, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями питань соціальної та економічної політики і трудових відносин [2]. Тобто дані можливості доступні вузькому колу осіб і тому ситуація ускладнює доступ до соціального діалогу на національному та галузевому рівнях.

Федерація роботодавців України, на нашу думку, повинна мати альтернативу в рамках національного рівня ведення соціального діалогу. На нашу думку подібною альтернативою повинна стати Українська спілка промисловців та підприємців. Дана організація є невід'ємною частиною історії становлення незалежної України. Союз незмінно намагався зосередити зусилля ділової спільноти навколо реалізації системних економічних реформ, збереження та зміцнення промислового потенціалу країни, становлення та розвитку підприємництва. Він працює заради зміцнення ділового співтовариства, його єдності та консолідації, докладає зусиль, щоб боротьба промисловців і підприємців за власні права, за вибір ефективного шляху розвитку економіки була максимально успішною [4].

Індивідуальними членами «Української спілки промисловців та підприємців» можуть бути громадяни України, в тому числі суб'єкти підприємницької діяльності, іноземні громадяни та особи без громадянства, що законно перебувають на території України, які досягли 18 років [4]. Члени спілки Українська спілка промисловців та підприємців сплачують вступні та членські внески. Як ми бачимо, ця демократичність є кроком уперед порівняно з принципами діяльності Федерації роботодавців України. Так як кожен підприємець, який є автоматично і роботодавцем, може брати участь у діяльності даної організації. В той же час сплата внесків індивідуальними членами Української спілки промисловців та підприємців є, з одного боку логічним кроком для покриття фінансових збитків, які є похідною від діяльності Української спілки промисловців та підприємців. В той же час питання

доступності цих внесків є питанням спірним. У даній ситуації, коли більшість молодих підприємців не є поінформованими і не зацікавленими в повній мірі в участі в соціальному діалозі та брати участь у рамках громадських організацій.

Крім індивідуальних членів колективними членами Української спілки промисловців та підприємців можуть бути колективи підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, підпорядкованості та розташування, громадські організації та їх об'єднання, галузеві організації промисловців і підприємців, інші неприбуткові організації [4]. Цікавим фактом є те, що учасниками Української спілки промисловців та підприємців можуть стати міжнародні організації та підприємства, що зареєстровані та ведуть господарську діяльність на території інших країн світу. Дана норма є цікавою, але вона не має прикладного сенсу. Так постає питання навіть роботодавцям, які зареєстровані в рамках іншої країни, бути колективними членами Української спілки промисловців та підприємців. На нашу думку, справа йде про імідажові можливості стати колективним учасником Української спілки промисловців та підприємців для підприємств та роботодавців країн з менш розвинутою економікою, ніж в Україні.

На нашу думку, Українська спілка промисловців та підприємців повинна бути залучена до національного рівня ведення соціального діалогу. Соціального діалогу має бути процесом альтернативним і відсутність альтернативи в даному випадку призводить до подальшого підвищення рівня без альтер-

нативності представлення інтересів роботодавців тільки однією чи двома організаціями.

Сьогодні за сучасних українських реалій посилення їх впливу на процеси формування соціально-економічної політики в державі досягається шляхом узурпації влади через бізнес. Тобто сьогодні великий бізнес просто «купує» через темні корупційні схеми голоси виборців. Подібні схеми є корупційними через те, що в Україні відсутні механізми легального лобювання свого бізнесу. Подібні законодавчі акти присутні в інших країнах світу, наприклад Великобританії та США. Подібна практика в багатьох країнах світу є цілком легальними і не викликають відрази більшості виборців цих країн. До того ж, подібна форма співпраці з депутатами є чеснішою за зраду інтересів своїх виборців або примусу до їх підтримки. В той же час подібна ситуація не сприяє розвитку соціального діалогу в Україні через низку соціально-економічних процесів, що поглиблюють соціальну нерівність та не велике бажання всіх роботодавців до співпраці в рамках соціального діалогу.

Висновки. Роботодавці є одними з найважливіших учасників соціального діалогу. Вони в рамках соціального діалогу відстоюють свої інтереси застосовуючи різноманітний інструментар. На сьогодні українське законодавство суттєво обмежує участь роботодавців, які не входять до формальних об'єднань роботодавців, у соціальному діалозі. Вимагає розширення і перелік об'єднань роботодавців, які можуть брати участь в соціальному діалозі на загальнонаціональному рівні.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України «Про охорону праці» // Відомості Верховної Ради України, 1992, № 49, ст.668
2. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» // Відомості Верховної Ради України, 2011, № 28, ст.255
3. Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 37, ст.308
4. З історії УСПП Електронне джерело. Режим доступу. <http://www.uspp.org.ua/8.z-istorii-uspp.htm>
5. Корнієнко В. О. Науковий простір як інтегративна система: структурний аналіз поняття / В. О. Корнієнко, С. С. Плахотнюк // Гуманізм та освіта. Міжнародна науково-практична конференція електронне наукове видання матеріалів конференції. Електронне джерело. Режим доступу. <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2010/txt/kornienko.php>
6. Сайт Федерації роботодавців України. Електронне джерело. Режим доступу <http://ua.fru.org.ua/about/>
7. Словарь бизнес-терминов Работодатель Электронный источник. Режим доступа. <http://dic.academic.ru/dic.nsf/business/11042>
8. Теклюк А. І. Сучасна наукова парадигма і гуманізм / А. І. Теклюк // Гуманізм та освіта. Міжнародна науково-практична конференція, електронне наукове видання матеріалів конференції. Електронне джерело. Режим доступу. <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2010/txt/tekluk.php>
9. Философский словарь «Экзистенциализм» Главная - Философский словарь - буква Э - Экзистенциализм Электронный ресурс. Режим доступа <http://www.edudic.ru/fil/275>