



EASTERN PARTNERSHIP
Civil Society Forum

Социальный диалог в Грузии до и после
подписания Соглашения об Ассоциации с
Европейским Союзом

Нугзар Кохрейдзе



Київ

2014

Стимулирование социального диалога в Грузии рассматривается как часть интеграции с Европой. Несмотря на то, что Грузия прошла долгий путь, все же впереди ей предстоит еще не малый для полного достижения гармонии в вопросе социального диалога.

Данная статья имеет целью представить процесс, произошедший в сфере улучшения социального диалога в Грузии, как до, так и после подписания соглашения об ассоциации. Мы постараемся показать, какие проблемы возникали в этом процессе и как они решены на сегодняшний день, а также предложить наши советы всем субъектам социального диалога по его улучшению.

В 1991 году Грузия объявила о своей независимости и начала переход к рыночной экономике. Процесс строительства экономики прерывался внутренними трениями даже в первые несколько лет независимости. Гражданская война и этнические конфликты в Абхазии и Южной Осетии привели к разрушению в экономике, потере территории, 300 тысячам беженцев и тысячам людских жертв. В 1992-93 гг. производство в стране сократилось в шесть раз и составляло 15-18% от уровня 1989 г. Оборудование легкой и тяжелой промышленности было разграблено и незаконно вывезено за пределы страны. Безработица и инфляция достигли исключительно высокого уровня. Программа стабилизации, инициированная совместно с Международным валютным фондом, осуществлялась в 1995 г. Падение экономики было приостановлено, а в 1997 г. были достигнуты некоторые успехи. В конце 1998 г., под влиянием так называемого азиатского кризиса, в Грузии вновь возник бюджетный кризис, который, в конечном счете, привел к экономическому кризису. На ситуацию повлияли также проблемы, вызванные чеченской войной и наплывом беженцев из Чечни. Согласно данным за 1984 год, в Грузии насчитывались 5,1 млн. жителей. Согласно экспертным оценкам, примерно 1500 миллиона трудоспособных человек в возрасте 25-50 лет покинули Грузию в поисках работы.

На период 1991-95 гг., в стране сложились неудовлетворительно развитая экономика и высокая безработица. Торговый дефицит и задолженность страны вообще указывают на хрупкость грузинской экономики.

Согласно независимым экспертам, более 60% жителей страны живут ниже черты бедности. Несмотря на эти негативные показатели, наблюдаются существенные изменения в структуре экономики, а торговля, услуги, транспорт и связь сейчас развиваются успешно.

Международная Организация Труда под социальным диалогом подразумевает такие много характерные процессы и практики, какими являются переговоры, консультации или же обмен информацией между представителями правительства, рабочими и работодателями, целью которых являются выработка общих интересов в сферах экономики и социального диалога.

Участниками социального диалога на правительственном уровне являются:

Правительство;

Профессиональные ассоциации;

Ассоциации по трудуоустройству.

Основным предметом переговоров между сторонами являются правовые регулирования условий труда и интересы работников.

Участниками социального диалога с другой стороны являются:

Профсоюзы;

Работодатели.

Посредством социального диалога, МОТ стремится добиться равноправия и достижения свободы и продуктивности в труде, основываясь на принципах человеческого достоинства и защищённости. Направленность на эту цель, в рамках трудовой сферы, является регулированием отношений, которые достигаются путем обеспечения консенсуса. "Диалог" как раз и указывает на это: должен произойти переход от противостояния к сотрудничеству.

Социальный диалог может быть трехсторонним. Это происходит тогда, когда правительство участвует в нем как официальная сторона или же оно может иметь двустороннюю форму отношений, или между профсоюзами и работодателями, или же между работодателями и менеджерами. Соглашения могут быть неформальными, формализованными или же их комбинацией. Социальный диалог может развиваться на национальном, региональном или же, в отдельных случаях, на уровне компаний. Он также может подразумевать участие, как представителей различных профессий или секторов экономики, так и их комбинацию.

До 2008 года, в Грузии, в сфере социального диалога, фактически, ничего не происходило. Трудовые отношения между заинтересованными сторонами носили индивидуальный характер и были лишены системного регулирования. Этот факт подтверждается и тем, что в 2006 году, принятый правительством Трудовой кодекс, не сопровождался предварительными консультациями с профсоюзами и более того, - объединения работодателей выступили против нового закона.

К концу 2008 года между правительством, профсоюзами и объединениями работодателей был подписан трехсторонний договор, по результатам которого социальный диалог более или менее принял системный характер, однако этот факт все же был недостаточным в эффективности этих отношений.

2 марта 2010 года, премьер-министр Грузии издал указ № 57, "Устав комиссии трехстороннего социального партнерства и утверждение членов комиссии", который в этой сфере можно было считать шагом вперед, однако, по мнению профсоюзов, этот указ утвердил доминирующую роль правительства в трудовых отношениях. Согласно уставу, сторонами

трехсторонней комиссии стали правительство, объединения работодателей и профсоюзы под председательством министра труда, здравоохранения и социальных дел.

В одном из своих интервью с исследователями вопроса по социальному диалогу, вице-президент конфедерации профсоюзов говорил о том, что в стране дефицит понимания того, что такое социальный диалог, однако, на том этапе, правительство и работодатели начали говорить о социально-трудовых вопросах: «Но все же правительство медленно идет вперед по пути установления модели системы социального диалога и укрепления его на законодательном уровне, что и создает ряд проблем в этой сфере».

Профсоюзы трудовой кодекс признали дискриминационным. Статьи 37, и 38 трудового кодекса, позволяли работодателю, без предварительного уведомления расторгнуть трудовой договор с работником. Статья 49 кодекса признавала право работников на забастовку, но в статье 51, ограничивала это право. Профсоюзы неоднократно обращались к правительству по поводу усовершенствования Трудового кодекса, однако, правительство не ответило на эти действия профсоюзам. Профсоюзы, аргументируя свои позиции, ссылались на противоречивость взятых обязательств правительственной политики в рамках Плана Действий Европейской Политики Соседства и других международных договоров.

Направленность развития экономики в рамках теории «либертарианства» делали жесткими позиции предыдущего правительства, так как Европейское понимание социального диалога и ролей их участников в нем приходили в противовес пониманию развития экономики правительства. После смены власти в 2012 году процесс соглашения по пунктам социального диалога пошел быстрее, хотя он и не проходил гладко.

Показательным, с точки зрения того, каким был процесс развития социального диалога и какие ожидания были по отношению соглашения об ассоциации, является запись председателя Конфедерации профсоюзов Ираклия Петриашвили в своем блоге: «Мы рады, что после «ассоциации» не будет риска того, что вернется ситуация, существующая до 2012 года, что вернется то время, когда из-за забастовки работников будут шантажировать, когда из-за доклада для конференции МОТ в Женеве будут мне угрожать арестом, когда по указу Шашкина отменят коллективный договор и создадут т.н. желтые профсоюзы, когда в ЖД не будет аннексирован профсоюз, когда госработников не будут вызывать с отпусков, заставлять писать заявления о выходе из профсоюза. Вот такая жизнь приходит в Грузию, и на любые уродливые действия мы будем ждать адекватных ответов».

До подписания соглашения новое правительство Грузии, пришедшее к власти после выборов 2012 года начало работу над новым трудовым кодексом. Была создана специальная комиссия с участием всех представителей социального диалога. После многих дискуссий был принят новый вариант кодекса.

В рамках Соглашения об ассоциации, инициированным ЕС и Грузией, Грузия обязуется в течении от трех до восьми лет реализовать существенные реформы в сферах занятости, социального и равного обеспечения возможностей. Государство должно стимулировать развитие политики в области занятости; защиты здоровья и безопасности на рабочем месте; позаботиться о социальном диалоге, поддержке инклюзии, гендерного равенства и предотвращения дискриминации; Кроме того, улучшение социальной ответственности между бизнесами, тем самым способствует улучшению рабочей среды, сокращению бедности, повышению социального обеспечения, устойчивого развития и уровня жизни.

В соглашении об ассоциации выделены отдельные директивы, связанные с трудовым законодательством, устранении дискриминации по различным признакам, охраной здоровья и безопасности на рабочем месте.

Согласно соглашению об ассоциации, по вступлению его в силу, Грузия в течении 4-6 лет должна выполнить 8 директив по усовершенствованию трудового законодательства.

Согласно директиве, принятой на совете министров Евросоюза в 1999 году, запрещается дискриминация служащих, взятых на определенный срок в пользу работников, взятых на неопределенный срок. Целью документа является превенция работников, взятых на работу таким путем, которое может иметь место в случае неограниченного продления контрактов, оформленных на определенный срок. На основе этой директивы страна берет обязательство установить допустимое количество того, во сколько раз может быть оформлен контракт на определенный срок или же какой может быть длительность такого контракта в сумме.

Директива также касается искоренения дискриминации работников, взятых на полставки по отношению к работникам, взятых на полную ставку, и ставит целью отразить те барьеры, которые ограничивают возможность перехода на полставки.

Следует отметить директиву Европейского Союза 2002 г., которая относится к обязанностям работодателя поделиться информацией и проконсультироваться с сотрудниками о процессе разработки экономической и финансовой стратегии, или запланированных в ближайшее время структурных и организационных изменениях.

В течение 3-4 лет после вступления в силу соглашения об ассоциации Грузия обязуется соблюдать 6 директив ЕС по устранению дискриминации, включая дискриминацию по половому признаку. Один из них, директива 2000 года, касающаяся равного обращения, которая должна быть реализована в течение следующих 3 лет. Здесь один из пунктов касается удовлетворения нужд людей с ограниченными возможностями по принципу уважения и разумной адаптации и по устраниению дискриминации в отношении лиц с ограниченными возможностями на рабочем месте.

Кроме того, пункты по социальному диалогу в данных директивах обязуют страну с учетом «национальных традиций и практики», принять, в целях содействия диалогу между социальными партнерами (работодателем и работниками), адекватные меры для обеспечения равного обращения. Это включает в себя: мониторинг рабочей практики, кодекс поведения и содействия обмену информацией об опыте лучших практик. Без ограничения автономии социальных партнеров, правительство должно поощрять установление анти-дискриминационных правил и реализовать минимальные требования, определенные директивой. Важно также отметить, что отдельная статья посвящена роли правительства по вовлечению неправительственных организаций в создание анти - дискриминационной атмосферы.

Особое место в документе отведено защите здоровья и безопасности на рабочем месте. В течение 5-9 лет Грузия обязуется исполнить 26 директив. Важной является директива Совета Министров за 1989 год, которая касается оценки рисков, их превенции, исследования источников возникновения, приведения рабочей атмосферы в соответствии с потребностями личности; адаптация к техническому прогрессу; выдача соответствующих инструкции работникам; разработка превенциальной политики.

Другие директивы дают конкретные инструкции, какие меры должны быть приняты работодателями для соблюдения соответствующих стандартов. Инструкции, в которые входит соблюдение безопасности; техническое оснащение в состоянии обслуживания или ремонта; адекватные условия гигиены и т.д. Директива также касается обязательств работодателя информировать работников о потенциальных опасностях, которые могут возникнуть непосредственно в рабочей среде. Кроме того, важные руководящие принципы в отношении необходимости периодически проводить осмотр оборудования и их тестирование.

Представлены директивы, касающиеся правил безопасности работников занятых на строительстве, работающих с асбестом, канцерогеном, обучать специальным нормам обращения с химическими, биологическими и взрывчатыми веществами. Ряд положений касаются физических опасностей (шум, вибрация, электромагнитные поля, радиация).

В течение 6 лет должна быть реализована директива 1992 года, касающаяся защиты безопасности и здоровья работников горнодобывающей промышленности. Данная директива конкретизирует условия, при которых должны осуществляться медицинские исследования работников как по найму на работу, так и в ее процессе.

В начале декабря 2013 года, Европейский Союз выделил 27 млн. евро Грузии в рамках программы "Интеграции Восточного Партнерство и Программа Сотрудничества" (EAPC) для углубления процессов демократизации и улучшения условий в области прав человека.

Грузия подписала соглашение об ассоциации и после 1 сентября, многие его директивы вступили в силу. Пока нет каких-либо оценок того, как идет

процесс реализации, так как всего несколько месяцев прошло после вступления в силу соглашения. Хотя, надо отметить, что нынешнее правительство еще до подписания соглашения ввело новые законы, улучшающие условия труда и способствующие развитию атмосферы ведения социального диалога.

Наиболее важно в этом процессе осуществление мониторинга, который ведется различными организациями по реализации директив соглашения. Важна роль авторов социального диалога, которые должны использовать возможности предоставленные соглашением для достижения лучших результатов. Весьма важно проведение перманентных встреч, дискуссий между участниками социального диалога для обмена информацией, опытом и новыми возможностями для достижения равных условий для всех сторон.

После 1-го Сентября начался новый период в истории страны, когда общество вместе с правительством взяло обязательство по установлению европейских норм и принципов для более перспективного развития страны. В этом процессе важна не только готовность правительства, но и готовность всего общества реализовать пункты соглашения об ассоциации с Европейским Союзом для интеграции в европейскую семью.

Используемая литература:

1. «Восточное партнерство» и социально-экономическая политика Грузии, 2011 г. Тбилиси, материалы подготовленные CIESR, CEPR, OSGF;
2. «Социальный диалог в Грузии», автор: Марина Мусхелишвили, 2011, Тбилиси, Фонд Фридриха Еберта;
3. Центр по образованию и мониторингу по правам человека. Сайт: http://emc.org.ge/2014/01/15/tanaswori_sesadzleblobebis-xelsheywoba/
4. Обзор основных изменений нового трудового кодекса. Сайт: <http://ioce.ge/?p=2083>



EASTERN PARTNERSHIP
Civil Society Forum

Социальный диалог в Молдове до и после
подписания Соглашения об Ассоциации с
Европейским Союзом

Евгений Роиковану



Київ

2014

Некоторые аспекты деятельности Национальной Конфедерации Патроната Молдовы в развитии социального диалога

Национальная Конфедерация Патроната (работодателей) Молдовы (НКПМ) была создана в 1996 году объединением пяти патрональных организаций страны.

До 2000 года Патронат Молдовы был как общественная организация, после принятия Закона о патронате стала как организация-зонтик для отраслевых патронатов и представляет деловой мир страны образуя Конфедерацию.

Для продвижения интересов своих членов на международном уровне НКПМ становится членом Международной Организации Работодателей в 1997 году.

Молдова платит ежегодно взносы Международной организации труда в размере 11900 евро.

С момента создания Национальная Конфедерация Патроната Молдовы была принята в качестве социального партнера в переговорах с профсоюзами и правительством с целью принятия Коллективного договора национального уровня. Большим успехом диалога в результате многочисленных переговоров с социальными партнерами стал принятие и одобрение Кодекса о труде в 2003 году. В настоящее время Национальная Конфедерация Патроната Молдовы объединяет 31 организаций из которых 16 патрональных и профессиональных федераций и ассоциаций и 15 больших предприятий. Это означает, что Национальная Конфедерация Патроната Молдовы представляет около 5000 предприятий и около 450,000 работников.

Также в 2009 году Национальная Конфедерация Патроната Молдовы расширила географию своих членов по разным районам и крупным городам страны.

Большую роль играет патронат в мониторинге выполнения решений принятых на трехсторонних переговорах социальных партнеров правительство-профсоюзы-работодатели. Созданная Национальная Комиссия по Коллективным Консультациям и Переговорам позволяет трем сторонам обсуждать проблемы труда, законодательство касающиеся работников и работодателей и правительства. Как правило перед принятием государственного бюджета, также бюджета социального и медицинского страхования проводятся открытые обсуждения и иногда очень острые дебаты. Особенно активны в таких случаях отраслевые патронаты и профсоюзы.

Нельзя сказать, что предложения социальных партнеров принимаются безоговорочно и быстро, поскольку интересы работодателей и профсоюзов (которых представляет Национальная Конфедерация Профсоюзов Молдовы), естественным образом, не совпадают. Но и у представителей правительства есть свои интересы. Некоторые проблемы труда, минимальной заработной платы, условий труда и оплата

больничных, тарифы на транспорт обсуждаются на Национальная Комиссии по Коллективным Консультациям и Переговорам годами и годы проходят до принятия решений.

Ярким примером может служить борьба патроната пассажирского транспорта для увеличения платы за проезд в междугородних автобусах. Это было связано с дорожанием горючего и некоторых проблем регламентирования в данной области. Она длилась более 3=х лет.

Профсоюзы борются около 15 лет за безналоговую оплату заработка равного минимальной потребительской корзины. И несмотря на то, патронат поддерживает эту инициативу профсоюзов, правительство как социальный партнер не одобряет это предложение...

Тем не менее трехсторонний социальный диалог работает и позволяет решить большое количество жизненно важных проблем в жизни страны.

Национальная Комиссия по Коллективным Консультациям и Переговорам достаточно действенный механизм и позволяет решать проблемы не на демонстрациях на улице, а в спокойной переговорной обстановке.

Конечно, краеугольным камнем во всех переговорах является налоговая политика государства и эта тема обсуждается постоянно. Но государство как социальный партнер не всегда прислушивается к предложениям работодателей. За последние годы повысились налоги на социальное и медицинское страхование, на НДС для сельхозпроизводителей. В тоже время, по настоянию Министерства труда и семьи работодатели обязаны оплатить больничные листы первые пять дней нетрудоспособности по болезни из собственных фондов. Идет интенсивное давление со стороны данного министерства увеличить данный срок до 7 дней.

Национальная Конфедерация Патроната Молдовы выступает со встречными предложениями перераспределения налогового бремени и перенесения части его на работников. Например снизить на 1% социальное страхование и перенести его на работников. В принципе это возможно и это производилось ранее с молчаливого согласия профсоюзов. Конечно, для достижения успехов в данной области ожидаем изнурительные переговоры во время социального диалога.

У каждого отраслевого патроната свои проблемы и соответственно требования. Много лет работодатели сельскохозяйственного сектора борются и слово соответствует содержанию-они борются за внедрение единного налога. Есть многие решения правительства по данному требованию, были даже принят закон в первом чтении в парламенте страны. Но не более, потому что оказывается Международный валютный фонд против такой налоговой реформы. И на этом данная тема закрывается. Также Мировой банк против внедрения единного налога для малого бизнеса и против форфетарного (единой выплаты) налога (flat tax) для микробизнеса и ремесленников. Как видите социальный диалог имеет некие барьеры, которые невозможно перейти разве что через Брюсель и Вашингтон, что весьма и весьма сложно, но не

безнадежно. В принципе нет такого предложения, которого невозможно было бы реализовать в том случае если оно реалистично и может принести социальные « дивиденты » участникам трехстороннего диалога социальных же партнеров правительство-профсоюзы-работодатели.

В прошлом году Совет патроната Молдовы разработал и одобрил 7 наиболее важных проблем мешающих развитию предпринимательства, некоторые, к сожалению, сохранили актуальность. Они следующие:

1. Нестабильный деловой климат и сложные, неэффективные отношения с государственными организациями. Политический кризис рождает неразрешимые проблемы для предприятий Молдовы.
2. Неэффективный социальный диалог. Компании проявляют низкий уровень доверия к бизнес-ассоциациям и к профсоюзам: около 40% патронов-предпринимателей воспринимают деятельность трехсторонних с комиссий разных уровней как неэффективные. Напомню, что официально существуют два уровня трехстороннего социального диалога: национальный и отраслевой, а по моему мнению существует и третий это уровни крупных предприятий, который не всегда совпадает отраслевым уровнем. Часто на последних двух уровнях ведется двухсторонний социальный диалог, что позволяет мирно решать возникшие трудовые конфликты.
3. Усложненные рамочные регуляторные правила. В соответствии многим международным докладам (Global al Competitivness), агрессивная бюрократическая система в Молдове является одним из главных отрицательных факторов в развитии предпринимательства.
4. Прессинг нелояльной конкуренции.
5. Инфраструктура оставляет желать лучшего, хотя и улучшаются дороги и строятся новые. Но все так запущено, что по праву считается Ахилесовой пяткой молдавской экономики.
6. Недостаточная подготовка рабочей силы. Слабая квалификация рабочих кадров (лучшие работают в Европе и других странах) является серьезным недостатком для делового мира в частности и для экономики вообще.
7. Трудовое законодательство нефлексибельно, многие правила унаследованы от советских времен и от красных профсоюзов, часто жестко играет в пользу нерадивых сотрудников и работников. От этого страдает и производительность труда и качество продукции и услуг.

Национальная Конфедерация Патроната Молдовы неоднократно высказывала на пресс-конференциях свое недовольство этими и другими проблемами, тем как проходят переговоры на заседаниях Национальной Комиссии по Коллективным Консультациям и Переговорам называя ее представительским реквизитом социального диалога.

Много надежд связывают работодатели с ратификацией Договора об Ассоциации с Европейским Союзом и Договор о расширенной и углубленной свободной торговле с Европейским Союзом. Есть надежды, что реформы в регуляторной политике будут проводится в другом темпе, что налогово-бюджетная политика будет стимулировать бизнес и иностранные инвестиции, которые заставляют себя ждать. К сожалению есть констатации о не совсем удачной политике по привлечению инвестиций, о засилье бюрократии, некомпетенности государственных чиновников и безудержной коррупции. Есть большие претензии у Национальной Конфедерации Патроната Молдовы к политикам, которые чуть ли не в открытую «крышуют» представителей бизнеса, стимулируя теневую экономику. В общем и целом хватает претензий друг к другу у всех социальных партнеров. Но сдвиги есть и стороны стараются находить золотую середину для чего и существует Национальная Комиссия по Коллективным Консультациям и переговорам. Более того патронат добился того чтобы включить в регламенте Национальной Комиссии по Коллективным Консультациям и Переговорам поправку, делая обязательными принятые решения во время трехстороннего социального диалога.

В свою очередь правительство вторя профсоюзам обвиняют работодателей в том, что те выдают основную зарплату в конвертах не делая перечисления в соцфонд, на что следует ответ о том, что социальные налоги слишком высокие и невозможно их выдержать. Был адресован и упрек профсоюзам, которые защищают интересы только своих членов, а не права всех работников. Для решения многих задач бизнеса осенью в прошлом году на Форуме предпринимателей Национальной Конфедерации Патроната Молдовы был единогласно принят Меморандум работодателей страны и вручен выступившему Премьер Министру Республики Молдова. Что не означало что правительство сразу же его подпишет.

Национальной Конфедерации Патроната Молдовы понадобился целый год выступлений на пресс конференциях, форумах и круглых столах чтобы социальный партнер не забывал о необходимости подписать Меморандум с патронатом.

И только осенью этого года был наконец подписан Меморандум о сотрудничестве между Правительством Республики Молдова и Национальной Конфедерации Патроната Молдовы. В принципе деловой мир страны определил этим документом свою политику сотрудничества и диалога и необходимость строительства европейского общества. Подписание Меморандума является важнейшим шагом в сторону легального бизнеса и против теневой экономики. Конечно, начальный вариант Меморандума перетерпел много изменений. Но суть социального диалога осталась.

Есть и определенная предистория. Три года назад представители правительства полностью игнорировали требования и предложения о

сотрудничестве патроната. Тогда произошло исключительное событие в истории трехсторонних отношений. Фактически непримиримые факторы

социального диалога или просто антагонисты: Национальная Конфедерация Патроната Молдовы и Национальная Конфедерация Профсоюзов Молдовы заключили двухсторонний договор о сотрудничестве в пику правительству. Патронат и профсоюзы договорились совместно решать многие вопросы трудовых конфликтов и искать пути и инструменты давления на третьего партнера. Это было соответственно пропиарено в масс-медиа. Эффект не заставил себя ждать-были возобновлены работы Национальной Комиссии по Коллективным Консультациям и Переговорам. Такая тактика и позволила заключить в конечно счете Меморандум.

Что предполагает этот важный документ ?

Во-первых ставится задача совместной борьбы с теневой экономикой и корупцией. Будут искааться пути прекращения неформального принятия на работу и ставить преграды нелояльной конкуренции. Регуляторные инициативы будут более прозрачными и эффективнее стимулируя частную инициативу. Определяется необходимость привлечения серьезных иностранных инвестиций для улучшения инфраструктуры, что кодекс о труде должен быть адаптирован к современным экономическим реалиям, что может динамизировать инвестиционный и деловой климат. В Меморандуме признается, что социальный диалог мог бы быть эффективнее и положительно повлиять на легальный бизнес и на деловой климат вообще. Ставится однозначно задача совместной деятельности по пресечению коррупции, уменьшению теневой экономики и нелояльной конкуренции. Для реализации поставленных задач каждая из сторон берет на себя решение конкретных задач.

Правительство берет на себя следующие обязательства, чтобы в течении 6 месяцев:

- ¬Повысить статус Национальной Комиссии по Коллективным Консультациям и Переговорам;
- ¬Создание комиссий по коллективным переговорам во всех отраслях экономики и повышение их эффективности;
- ¬Способствовать территориальных комиссий по коллективным переговорам;

Правительство рассмотрит не более чем в срок в три месяца через отраслевые министерства, Национальную Комиссию по Коллективным Консультациям и Переговорам, Государственную Комиссию по регулированию предпринимательской деятельности пакет предложений Кофедерации.

Они заключаются в следующем:

- ¬Изменение фискальной системы;

- ¬Изменение системы социального страхования;
- ¬Изменение системы медицинского страхования;
- ¬Изменение Кодекса о труде;
- ¬Изменение системы государственных закупок;
- ¬Повышение эффективности борьбы неформальной экономикой, нелояльной конкуренцией и коррупцией;
- ¬Изменение законодательства о деятельности патронатов;

Правительство будет привлекать представителей Конфедерации в имплементировании Дорожной карты правительства по исключению препядствий в развитии делового климата, Дорожной карты по улучшению конкурентоспособности бизнеса, Дорожной карты по улучшению профтехобразования.

Патронат также берет на себя обязательство проводить политику нулевой терпимости к неформальной экономике, нелояльной конкуренции и коррупции и окажет всяческую помощь правительству в борьбе с этими недостатками. Конфедерация будет поддерживать принципы корпоративной социальной ответственности.

Конфедерация заполнит содержанием обозначенные предложения в Меморандуме в течении 3-х месяцев.

Исходя из данного обзора деятельности Национальной Конфедерации Патроната Молдовы выдвигаем следующие предложения:

1. Омбудсмен для бизнеса
2. Считать обязательными согласованные и принятые решения во время социального диалога для принятия 3-х сторон.
3. Профсоюзы должны содержать офис и другие услуги за свой счет.
4. Права профсоюзов не должны превалировать над правами патроната-они равны перед законом
5. Зарплата равная минимальному прожиточному минимуму не должна облагаться налогом на доход физических лиц.
6. Уровень социальных налогов должен стимулировать работать « по-белому »
7. Социальные гарантии для работников должны исключить паразитирование за счет работодателей
8. Учитывая старение населения необходимо стимулировать налоговыми инструментами принятие на работу пенсионеров

9. Для создания новых рабочих мест снизить налоги на производство малых предприятий
10. Гармонизировать национальные законы о малом бизнесе с законом EC Small Business Act.
11. Уровень зарплаты должен быть соразмерен уровню производительности труда.



EASTERN PARTNERSHIP Civil Society Forum

**Соціальний діалог в Україні в контексті підписання
Угоди про Асоціацію - виклики та пропозиції**

РОЗРОБЛЕНО:

5 робоча група «Соціально-трудова справедливість і соціальний діалог»
Форуму громадянського суспільства Східного партнерства

Бюро соціальних та політичних розробок

BS&PD

Київ

2014

A. Вступ.

Нагальною проблемою перед національними інститутами громадянського суспільства та державою є приведення соціального партнерства до відповідних стандартів Євросоюзу. Успішна євроінтеграція України потребує радикального реформування соціального діалогу (трипартизму) між стороною роботодавців та стороною найманіх працівників в особі профспілок, а також третьою складовою – органами виконавчої влади. На сьогодні важливо щоб **Цивілізований соціальний діалог між соціальними партнерами** став основою та передумовою прийняття будь-яких владних рішень на рівні держави стосовно будь-яких економічних та соціальних змін в Україні.

За діючою моделлю соціального діалогу держава практично приймає рішення без проведення консультацій із соціальними партнерами (або ж ці консультації проводяться суто формально). Державні чиновники лише доводять готові владні рішення сторонам соціального діалогу, а саме: роботодавцям та профспілкам. Але, ці рішення за своїм змістом доволі часто не задовольняють жодну зі сторін соціального діалогу. Як наслідок, профспілки та роботодавці вимушенні «боротися» один з одним, намагаючись відстояти інтереси за своїми напрямами діяльності.

Протистояння відбувається і в середині самих сторін, оскільки модель соціального діалогу вибудована таким чином, що можливість захисту інтересів своїх членів має лише та організація, яка має комунікацію із владними центрами прийняття рішень. Решта організацій вимушенні витрачати свою енергію по суті не на захист прав та інтересів своїх членів, а на боротьбу за доступ до владного ресурсу, який забезпечує саму можливість ведення соціального діалогу та вироблення параметрів соціальної політики держави.

Взаємодія між профспілками та роботодавцями повинна стати механізмом знаходження консенсусу заради забезпечення підвищення ефективності праці та соціальних стандартів. Лише після цього, рішення повинні надаватися державі для виконання. Така модель працює в Швеції, Німеччині, Австрії тощо.

Для забезпечення процесу реформування системи соціального діалогу в Україні, в рамках реалізації Угоди про Асоціацію Україна-ЄС, 5 робоча група «Соціально-трудова справедливість і соціальний діалог» Форуму громадянського суспільства Східного партнерства, разом з ГО «Бюро соціальних та політичних розробок», підготувала проект Пропозицій щодо реформування соціального діалогу в Україні: **«Соціальний діалог в Україні в контексті підписання Угоди про Асоціацію з ЄС: виклики та пропозиції»**. Цей документ було розроблено протягом серпня-листопада 2014 року та обговорено на різноманітних заходах та експертних засіданнях. Крім представників організацій-членів групи «Соціальний діалог та справедливість» в розробці цього документу приймали участь експерти Координаційно-експертної ради з питань соціальної політики Центру перспективних соціальних досліджень Міністерства соціальної політики та НАН України. Також проблемні

питання реформування соціального діалогу в Україні обговорювались з членами Комітету з питань формування основних напрямів державної політики та здійснення відповідно до закону державного нагляду у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, проведення соціального діалогу з питань формування та реалізації державної соціальної політики, регулювання соціально-трудових відносин Громадської Ради при Міністерстві соціальної політики.

Б. Історія розвитку соціального діалогу в Україні.

Першим кроком на шляху формалізації можливостей соціального діалогу в Україні стало створення в 1991 році, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» Координаційного комітету сприяння зайнятості населення, сформованого на тристоронній основі, на державному та регіональних рівнях.

Президент України своїм Указом від 27 квітня 1993 року N 151/93 підтримав пропозицію профспілок і створив Національну раду соціального партнерства, як консультативно-дорадчий орган при Президентові України для узгодження інтересів найманых працівників, роботодавців і держави. Фактично, відповідно до Указу це була інституція дво-, а не тристороннього соціального діалогу, тому, що представники держави, яка ще з радянської доби була основним роботодавцем у країні, становили половину сторони роботодавців. Другу частину сторони роботодавців, що представляла бізнес недержавної форми власності, сформували Український союз промисловців і підприємців (1992 року - утворена за активної участі парламентарів) зі своїми членськими організаціями та Спілка орендарів і підприємців України (1990 року) найдавніша в Україні всеукраїнська саморганізована громадська організація підприємців та інші всеукраїнські громадські об'єднання підприємців.

Профспілкову частину Нацради наповнили пострадянські профспілки (нині Федерація профспілок України) та лише деякі профспілки сучасної доби. Наступним регуляторним законодавчим актом, що регулював взаємини соціальних партнерів в переговорному процесі став Закон України «Про колективні договори і угоди» N 3357 від 01.07.93 року. Цей Закон визначав правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.

До соціального діалогу поступово долючався й інший загал новоутворюваних бізнес асоціацій та профспілок. Наприклад, перша галузева Асоціація роботодавців торгівлі та економічної сфери України (1996 рік). У 1997 році між цією організацією, Всеукраїнською профспілкою працівників торгівлі та Міністерством зовнішньоекономічних зв'язків та торгівлі було утворено першу галузеву раду соціального партнерства та підписано першу галузеву угоду. Ініціювались парасолькові об'єднання організацій підприємців і роботодавців, контролювані олігархами та їх структурами.

Це був складний процес пошуку взаємопорозуміння між соціальними партнерами фактично в умовах боротьби та єдності протилежностей, опрацювання не лише Генеральних угод між Кабінетом Міністрів України, організаціями підприємців і роботодавців та профспілками, а й постійно діючий орган з підготовки проектів законодавчих актів, насамперед, з питань соціального захисту, соціального страхування та соціально-трудових відносин між роботодавцем та найманим працівником. В результаті Верховною Радою України були прийняті Закони України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працевздатності» (1999 рік); «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2000 рік); «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працевздатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» (2001 рік), на тристоронній основі було утворено правління та наглядові ради по кожному виду страхування.

Але, еволюційний розвиток соціального діалогу загальмувався з прийняттям ВРУ у 2001 році Закону України «Про організації роботодавців». Право участі у соціальному діалозі було обмежено виключно організаціями роботодавців, утвореними за цим Законом. Цим були порушені конституційне право інших організацій роботодавців приймати участь у соціальному діалозі, та зруйнувана єдність сторони роботодавців в цілому.

Із прийняттям Указу Президента України від 29 грудня 2005 р. № 1871 «Про розвиток соціального діалогу в Україні» та розпорядження Кабінету Міністрів України від 01 серпня 2006 р. № 445 «Про затвердження плану заходів щодо розвитку соціального діалогу в Україні», в державі розпочався етап формування певної системи ведення соціального діалогу у різних сферах та на різних рівнях, створено умови для його інституційної розбудови і, зокрема формування на територіальному рівні тристоронніх органів із соціально-економічних питань.

Протягом 2006-2007 років в Україні створено Національну тристоронню соціально-економічну раду. Основними її завданнями визначено сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів соціально-економічних та трудових відносин, а також розроблення та внесення Президентові України пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики але вже з обмеженою участю широкого бізнесового загалу та профспілок. Ситуація для громадських об'єднань підприємців ще більше ускладнилась з прийняттям ВРУ Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», пролобованого провладними очільниками Федерації роботодавців України, що фактично узурпувала представництво національного бізнесу у соціальному діалозі.

Пізніше, 23.12.2010 року було прийнято Закон України № 2862 «Про соціальний діалог в Україні», в якому законодавчо закріплена обрана тристоронніми партнерами модель соціального діалогу, критерії репрезентативності для профспілок і організацій роботодавців тощо. Цим Законом ще більше поглибились правові колізії у системі соціального діалогу. Значно активізувалися питання соціального діалогу у зв'язку зі

створенням Робочої групи «Соціально - трудова справедливість і соціальний діалог» Форуму громадянського суспільства Східного партнерства в жовтні 2012 року. Групи були створені як на європейському рівні, так і на рівні національних платформ країн-учасниць Східного партнерства.

Ініціатива створення робочої групи «Соціально-трудова справедливість і соціальний діалог» надійшла від міністрів закордонних справ країн-учасниць Східного партнерства. Діяльність платформи буде зосереджена на соціальній політиці та питаннях зайнятості країн-членів СхП із зачлененням також міністерства соціальної політики, профспілкових організацій та органів роботодавців (або відповідних урядових установ). Платформа підпорядковуватиметься Генеральному директорату з питань зайнятості, соціальних справ та інтеграції Європейської Комісії. Робоча група 5 у своїй діяльності слідкуватиме за дотриманням основоположних прав працівників, визнаних країнами-учасницями СхП. РГ 5 закликає усі 6 країн докласти зусиль задля досягнення прогресу на шляху до адаптації європейських та міжнародних норм, визначених Хартією основних прав Європейського Союзу, Європейською соціальною хартією та Міжнародною організацією праці (МОП), заради становлення «соціального верховенства права»

Група «Соціально-трудова справедливість та соціальний діалог» виступила в якості посередника між різними сторонами діалогу – та стала чимось на кшталт НТСЕР але без офіційного статусу останньої. Завданням групи «Соціально трудова справедливість та соціальний діалог» Форуму громадянського суспільства Східного партнерства, було розробити спільне бачення профспілок, роботодавців та недержавних організацій щодо принципів та шляхів реформування, як соціального діалогу, так і в загалі всієї соціальної політики України. В рамках діяльності групи було налагоджено співпрацю з Координаційно-експертною радою при Центрі перспективних соціальних досліджень Мінсоцполітики та НАН України, яка займається проблематикою реформ у соціальній сфері та у сфері соціального діалогу.

Аналіз існуючого законодавства, зокрема Закону України «Про Соціальний діалог в Україні» показав недосконалість державних підходів щодо забезпечення соціального діалогу. Було також проаналізовано існуючі моделі соціального діалогу в різних європейських країнах. Метою цих напрацювань стала розробка стратегії реформ у цій сфері та внесення цієї стратегії на розгляд соціальних партнерів та НТСЕР. Для вироблення дієвих пропозицій з його покращення необхідно було залучати міжнародний досвід соціального діалогу та соціального партнерства. Так було організовано візит представників соціальних партнерів до Вільнюса в рамках проекту з вивчення Литовського досвіду моделі соціального діалогу. Група експертів також зробила візит до Мінська, де ознайомилась з діяльністю незалежних профспілок Республіки Білорусь, які діють в умовах тоталітарного режиму. Важливим кроком в напряму приведення українського соціального діалогу до європейських норм та стандартів, стало створення у Києві, 7 листопада 2014 року Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС згідно положень Угоди про Асоціацію. В рамках Платформи була створена Робоча група «Зайнятість,

трудові права, безпечні та здорові умови праці, соціальна політика». До роботи в групі залучилися біля ста організацій громадянського суспільства серед яких найбільші профспілкові об'єднання та організації роботодавців, в сфері компетенції робочої групи пошук оптимальних шляхів до імплементації Угоди в соціальній сфері та у сфері соціального діалогу, ратифікація Україною Європейської соціальної хартії та пошук нових соціальних механізмів.

В. Нагальні проблеми соціального діалогу

Перелік критеріїв репрезентативності, наявних в нормативно-правових документах, потребує суттєвого доопрацювання. Наявні критерії нівелюють участь профспілок та організацій роботодавців, щойно утворених і таких що лише розвиваються та не в змозі пройти так званий «репрезентативний бар’єр», а також громадські об'єднання підприємців, що є роботодавцями утворені до прийняття Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» у соціальному діалозі. Для них актуальним залишається питання захисту інтересів громадян, які входять до нерепрезентативних профспілок та перебувають поза системою соціального діалогу, та дискримінованих законодавчими актами членів таких організацій роботодавців.

Стаття 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» відносить до сторін соціального діалогу профспілкову сторону, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських. Тобто профспілкова сторона – це ті 18 всеукраїнських профспілкових об'єднань, які легалізовані Міністерством юстиції України і згідно ст. 8 даного Закону мають право здійснювати соціальний діалог у формах обміну інформацією, консультацій та узгоджувальних процедур. Тому невірним є зведення соціального діалогу лише до проведення переговорів щодо підписання Генеральної угоди між репрезентативними представниками профспілкової сторони, репрезентативними представниками сторони роботодавців та Кабінетом Міністрів, як це відбувається в Україні, оскільки це лише одна з чотирьох форм здійснення соціального діалогу.

Звужене застосування на практиці понять «профспілкова сторона» та «сторона роботодавців», як сторін соціального діалогу на національному рівні, за визначенням ст. 4 ч.2 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», позбавляє більшість учасників профспілкової сторони (13 об'єднань професійних спілок, які мають статус всеукраїнських) та сторони роботодавців можливості брати участь у соціальному діалозі.

На сьогодні репрезентативний статус мають профспілки, які тісно пов’язані з великим бізнесом і державними інституціями. Вони перебрали на себе усі важелі впливу на процеси соціального діалогу в Україні. Також, потрібно зазначити що в сьогоденні представлено досить вузьке коло великих профспілок, які мають репрезентативний статус то отримали голоси для прийняття необхідних рішень в Спільному представницькому органі (СПО) об’єднань профспілок. Таким чином, контролюється профспілкова сторона в соціальному діалозі. Отже, окремі інституції встановлюють вигідні для себе «правила гри», не враховуючи думку інших профспілкових об’єднань, які за законом, будучи профспілковою стороною,

мають право рівного доступу до здійснення соціального діалогу. Постійні конфлікти та корупційні махінації в фондах соціального страхування, до яких репрезентативні профспілки через СПО делегують своїх представників, пояснюють істинну причину цього. Аналогічна ситуація і зі стороною роботодавців, в якій всі рішення монополізовані окремими репрезентативними організаціями.

Такий стан справ лише імітує соціальний діалог в Україні, та носить скоріш за все формальний, декларативний характер. Значною проблемою є те, що лише на національному рівні вирішуються соціально-економічні питання держави в цілому (встановлення тарифів, мінімальних заробітних плат тощо). В той же час, сегмент малого та середнього підприємництва взагалі залишається поза соціальним діалогом й без реальних важелів впливу. Таке регулювання соціально-економічних процесів негативно позначається на практиці соціального діалогу, який залишається по-суті формальним. Крім того, викликає багато запитань нагальний стан Фондів соціального страхування та певні законодавчі ініціативи, що з ними пов'язані. Нещодавно Прем'єр-міністром України Яценюком А.П. був внесений до розгляду Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці законопроект «Про реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізацію фонду оплати праці» (реєстр. № 5080).

Законопроектом передбачається з 1 січня 2015 року утворити Фонд соціального страхування України, об'єднавши Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань і Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працевдатності на базі Фонду соціального страхування на випадок безробіття та його робочих органів, а також визначити новоутворений Фонд центральним органом виконавчої влади, утримання якого буде здійснюватися за рахунок коштів, що надійшли від єдиного соціального внеску, а не за рахунок державного бюджету.

Фонди із самоврядних органів перетворюються на центральний орган виконавчої влади, що підпорядковується Міністерству соціальної політики України. Виходячи з цього, такі зміни, крім іншого, порушують і норми Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Більш того, вносяться зміни до законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», якими усуваються від управління фондами (об'єднаною структурою) сторони соціального діалогу від профспілок та роботодавців.

Передбачається, що Міністерство соціальної політики буде схвалювати проекти річних бюджетів фонду, звіти про їх виконання, порядок використання коштів з окремих видатків бюджету фонду.

Ліквідується нагляд з боку соціальних партнерів (профспілок та роботодавців) за системою соціального страхування (виконанням завдань та використанням коштів). Законопроект не погоджено із сторонами соціального діалогу, як того вимагає Закон України «Про соціальний діалог в Україні» та Генеральна угода. Він знищує основоположний принцип, на якому побудована вся система загальнообов'язкового державного соціального страхування – паритетність. Це є також відходом від

загальновизнаних європейських стандартів та принципів, Міжнародних конвенцій МОП, Європейської соціальної хартії – і де факто ліквідовує значну частину соціального ліалогу.

Г. Аналіз діючого закону про СД

Новинкою Закону «Про соціальний діалог в Україні» є встановлення загальних критеріїв репрезентативності профспілкової сторони та сторони роботодавців та їх конкретизація на кожному рівні соціального партнерства. Згідно з ч. 1 ст. 5 цього акта загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є: (а) легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус; (б) для профспілок, їх організацій та об'єднань – загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань – загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців; (в) галузева та територіальна розгалуженість.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань проводиться: на національному та галузевому рівнях – Національною службою посередництва і примирення.

Підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється відповідно Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями один раз на п'ять років (ч. 1, 2 ст. 7 Закону «Про соціальний діалог в Україні»). Закон (ст. 8) закріпив 4 форми здійснення соціального діалогу (партнерства) між сторонами відповідного рівня. Ними є: обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладенням колективних договорів і угод. Позитивним моментом варто визначити розкриття законодавцем кожної з названих форм здійснення соціального діалогу. Проте, їх аналіз підтверджує той факт, що соціальний діалог тлумачиться законодавцем у широкому значенні, як соціальне партнерство. Згідно з ч. 2 ст. 8 Закону обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики.

Г. Пропозиції

а) Провести аудит нормативно-правової бази, що регламентує всі аспекти участі партнерів соціального діалогу в реалізації соціально-економічної політики в Україні

1. На підставі аудиту розробити **«Зелену книгу реформ соціального діалогу в Україні»**

2. Залучити до обговорення та європейської моделі соціального діалогу та подальшого впровадження усі зацікавлені сторони: профспілки, роботодавців, організації громадянського суспільства, державні органи та депутатів Верховної Ради України.

б) Підписати окремі Декларації про рівність прав профспілок усіма профспілковими об'єднаннями, що бажають брати участь у соціальному

діалозі у складі профспілкової сторони, та про рівність прав організацій роботодавців та громадських об'єднань підприємців-роботодавців, що бажають брати участь у соціальному діалозі у складі сторони роботодавців передбаченої положеннями їх статутами.

1. Відповідно до підписаної Декларації - сформувати нову профспілкову сторону та сторону роботодавців, які забезпечать відкликання своїх представників у правліннях та наглядових радах фондів соціального страхування, виних у здійсненні корупційних схем із коштами соціальних фондів. А вже нова профспілкова сторона делегує своїх представників у Фонди соціального страхування.

с) Провести реформу системи соціального страхування за наступними кроками:

1. Збереження прямого зв'язку розміру страхових виплат та страхових розмірів внесків до системи страхування. Це базовий принцип, який дозволяє зберігати стабільність системи незважаючи на економічні та політичні виклики.

2. Зменшення кількості фондів соціального страхування до двох та концентрація в них управління видами страхування. Це дозволить скоротити витрати на утримання системи.

3. Забезпечення для всіх страхових фондів статусу самоврядних організацій, які управляються соціальними партнерами (профспілками і роботодавцями) з одночасним посиленням функцій державного нагляду, що забезпечить баланс інтересів всіх сторін.

4. Реальне відокремлення страхових коштів від Держбюджету. Здійснення обслуговування фондів страхування в банківській системі, зокрема, в державних банках, які гарантуватимуть стабільність роботи фондів і збереження коштів.

5. Інституційне і функціональне розмежування системи страхування на випадок безробіття та органів, які реалізують політику зайнятості (служби зайнятості); системи пенсійного страхування та системи державних допомог (доплат, надбавок і т.д.).

6. Легалізація трудових відносин та зменшення єдиного соціального внеску за умови збереження гарантій із страхових виплат та соціальних послуг застрахованим особам.

7. Визначення розміру єдиного соціального внеску, з урахуванням консолідованої позиції сторін соціального діалогу, що гарантуватиме забезпечення виконання завдань системи соціального страхування.

8. Максимальна орієнтація системи страхування на забезпечення громадян страховими виплатами і пов'язаними з ними соціальними послугами, оптимізація витрат на утримання робочих органів та поступове упорядкування не страхових виплат з урахуванням визначення джерел їх фінансування.

9. Скасування практики виплати будь-яких страхових сум роботодавцями та концентрація цих функцій виключно у страховиків. Здійснення ними страхових виплат на безготівковій основі.

10. Виключення контролюючих функцій фондів соціального страхування по відношенню до платників внесків.

11. Підготовка інституційної бази для запровадження загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування.