



EASTERN PARTNERSHIP
Civil Society Forum



**National Endowment
for Democracy**
Supporting freedom around the world

Проект
**«Сильнее вместе: новый социальный диалог в
странах Восточного партнерства»**
*при поддержке Секретариата Форума гражданского общества
Восточного партнерства*

ПОЛИСИ ДОКУМЕНТЫ

**Киев
2016**

Проект «Вместе сильнее: Новый социальный диалог в странах Восточного партнерства», осуществляется при поддержке *Секретариата Форума гражданского общества Восточного партнерства*

Материалы подготовлены экспертами «Бюро социальных и политических разработок» и Координационно-экспертного совета по вопросам социальной политики НИИ Труда и занятости населения МСП и НАН Украины (Украина), Научно-интеллектуальным клубом «Диалог поколений» (Грузия), Ассоциацией малого и среднего бизнеса (Молдова), Центром развития НПО Армавира (Армения).



Команда разработчиков

Леонид Ильчук, заместитель директора по научной работе Научно-исследовательского института труда и занятости населения Министерства социальной политики и Национальной академии наук Украины, кандидат политических наук, доцент, Заслуженный сотрудник социальной сферы Украины

Андрей Мишин, представитель Национальной академии государственного управления при Президенте Украины, заслуженный деятель науки та техники

Игорь Каминник, исполнительный директор Бюро социальных и политических разработок, секретарь Координационно-экспертного совета по социальной политике Научно-исследовательского института труда и занятости населения Министерства социальной политики и Национальной академии наук Украины

Зоряна Козак, Старший аналитик Ресурсно-аналитического центра "Общество и окружающая среда"

Евгений Рашковану, Глава Ассоциации малого бизнеса Молдовы

Нугзар Кохрейдзе, Со-основатель Научно-интеллектуального клуба "Диалог поколений" Грузии

Виталий Кюркчу, Президент Фонда стратегических инициатив Гагаузии, Республика Молдова

Андрей Ферт, Бюро социальных и политических разработок, член Координационно-экспертного совета по социальной политике Научно-исследовательского института труда и занятости населения Министерства социальной политики и Национальной академии наук Украины

Арам Азизян, глава Центра развития неправительственных организаций города Амавира, Армения

Содержание

Информация о проекте	4
Введение	6
АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ	9
I. Становление социального диалога	9
1.1. Украина	9
1.2. Молдова	10
1.3. Грузия	11
1.4. Армения	11
II. Современное состояние и обеспечения эффективности	13
социального диалога	13
2.1. Украина	13
2.2. Молдова	13
2.3. Грузия	15
2.4. Армения	17
III. Социальный диалог и устойчивое развитие	18
3.1. Украина	18
3.2. Молдова	19
3.3. Грузия	20
3.4. Армения	21
IV. Общие рекомендации	23
Литература.....	24
НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ЧАСТЬ	25
ПРОЕКТ СТРАТЕГИИ СОДЕЙСТВИЯ СОЦИАЛЬНОМУ ДИАЛОГУ	25
ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА_к проекту Указа Президента Украины «О Стратегии содействия социальному диалогу»	25
СТРАТЕГИЯ содействия социальному диалогу в Украине.....	28
СТРАТЕГИЯ содействия социальному диалогу в Грузии.....	33

Информация о проекте

Исполнитель проекта: *ОО «Бюро социальных и политических разработок»*

Донор: *Секретариат Форума гражданского общества Восточного партнерства*

Сроки реализации проекта: *август 2015 - февраль 2016*

География проекта: *Украина, Грузия, Молдова, Армения*

Цель проекта

• *Формирование новой модели социального диалога между государством, работодателями и профсоюзами с целью согласования интересов, для обеспечения устойчивого развития страны.*

Задачи проекта

- *Разработка Стратегических направлений развития социального диалога в Украине;*
- *Общественное обсуждение реформы социального диалога;*
- *Привлечение международных экспертов из Грузии, Армении и Молдовы для внедрения реформы социального диалога в целях обеспечения устойчивого развития в этих странах.*

Мероприятия в рамках проекта

- *Двухдневный международный семинар 5-6 ноября 2015*
- *5 заседаний Координационно-экспертного совета по вопросам социальной политики НИИ УЗН МСП и НАН Украины;*
- *Совместное заседание экспертов Общественного Совета при Комитете Верховной Рады Украины по вопросам социальной политики, занятости и пенсионного обеспечения и координационно-экспертного совета по вопросам социальной политики 12 февраля 2016 года;*
- *Международный круглый стол, 18 февраля 2016 года;*
- *Пресс-конференция по результатам заседания круглого стола, 29 февраля 2016 года.*

Документы, разработанные в рамках проекта:

- *Социальный диалог: задачи и возможности (представлены на заседании 5-6 ноября 2015 года, рассмотрены следующие темы: модели социального диалога, социальный диалог и защиту прав наемных работников, определение государственных социальных стандартов, устойчивое развитие);*
- *Устойчивое развитие и социальный диалог (краткое описание становления понятия устойчивое развитие и перечень основных международных документов);*
- *Вопросы внедрения экологического страхования;*
- *Подходы к разработке Стратегии модернизации социального диалога;*
- *Проект нормативно-правового акта - «Стратегия развития социального диалога в Украине»;*

Международный аспект проекта

В мероприятиях проекта приняли участие представители ряда аналитических центров и социальных партнеров, являющихся членами группы 5 "Социально-трудова политика и социальный диалог" Форума гражданского общества Восточного партнерства:

- *Научно-интеллектуальный клуб "Диалог поколений" (Грузия)*
- *Ассоциация малого и среднего бизнеса (Молдова)*
- *Центр развития НПО Армавира (Армения)*

Эксперты из Грузии, Молдовы и Армении проанализировали национальные законодательства и разработали видение того, каким образом через социальное партнерство можно обеспечить достижение целей устойчивого развития, с использованием опыта проекта.



Направления совершенствования социального диалога

- включение организаций «третьего сектора» в расширенный формат социального диалога;
- обеспечение эффективного контроля выполнения решений сторон социального диалога (в частности через независимый мониторинг общественными организациями);
- совершенствование механизмов информирования чиновников, общественности, представителей бизнеса и работников об эффективности социального диалога в обеспечении устойчивого развития (включая проведение информационной кампании среди чиновников профильных органов исполнительной власти);
- расширение тематики социального диалога на вопросы экологической политики;
- модернизация механизмов обсуждения и лоббирование общих решений сторон социального диалога на всеукраинском и местном уровнях;

Цель Стратегии - повышение эффективности социального диалога в обеспечении устойчивого развития Украины, баланса между фундаментальными социальными правами и экономическими свободами, повышении качества жизни как основной цели при планировании экономического развития.

Стратегические направления:

1. Повышение статуса социального диалога;
2. Институциональное развитие социальных партнеров;
3. Повышение роли социальных партнеров в определении и обеспечении государственных социальных стандартов;
4. Социальный диалог как инструмент устойчивого развития;
5. Информационное обеспечение социального диалога.

При разработке проекта Стратегии учтены, в частности, следующие документы:

- «Соглашение об ассоциации между Украиной, с одной стороны, и Европейским Союзом, Европейским сообществом», Соглашение ратифицировано с заявлением Законом № 1678-VII от 16.09.2014;
- Доклад ПРООН 2015 «Человеческое развитие и достойный труд»;
- «Стратегия устойчивого развития» Украина 2020 », Указ Президента от 12 января 2015 № 5/2015;
- «Стратегия государственной политики содействия развитию гражданского общества в Украине», Указ Президента от 24 марта 2012 № 212/2012;
- «Национальная стратегия в области прав человека», 25 августа 2015 № 501/2015;
- Закон Украины "Об основных принципах (стратегии) государственной экологической политики Украины на период до 2020 года";
- Документы, готовились профсоюзами для отстаивания прав наемных работников и социальных стандартов и т.д..

Проекты нормативно-правовых документов:

- Стратегия преодоления бедности в Украине,
- Программа достойного труда для Украины на 2016-2019 годы.

Введение

Международное сообщество все больше связывает решение социально-экономических проблем, с вопросами, возникающими в связи с необходимостью рационального использования природных ресурсов. Такое расширение проблематики, связано с двумя факторами: закреплением концепции устойчивого развития, связанным с возникновением глобальных экологических проблем, преодоление которых является сегодня одним из главных задач человечества.

Устойчивое развитие. Концепция устойчивого развития отражает основную повестку дня мировой политики последних десятилетий. В отчете «Наше общее будущее», подготовленном для ООН и опубликованном в 1987 году, Комиссия Брундтланд (Международная комиссия по окружающей среде и развитию), определила «устойчивое развитие» как развитие, которое удовлетворяет потребности нынешнего поколения, не угрожая возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные нужды. Тема устойчивого развития в связи с решением глобальных экологических проблем, стала центральной темой Конференции по окружающей среде и развитию (Рио-де-Жанейро, 1992). Ключевыми особенностями Конференции, стало интеграция социально-экономических вопросов преодоления бедности с проблемами охраны окружающей среды. В своем итоговом документе Конференция в Рио-де-Жанейро закрепила новую тенденцию в развитии международно-правовых отношений. Приоритетной была названа охрана окружающей среды, связанная с социально-экономическим развитием в целом. Забота о человеке была определена, как центральный элемент деятельности стран по обеспечению устойчивого развития.

Концепция устойчивого развития имеет три составляющие - экономическую, социальную и экологическую. Поэтому, такое развитие предполагает комплексное решение экономических, социальных и экологических проблем, достижение равновесия и сбалансированности между ними, а также обязанность нынешнего поколения перед будущими оставить достаточные ресурсы, необходимые для обеспечения уровня благосостояния не ниже от существующего.

Как правовая норма, закрепленная в ряде международных соглашений, устойчивое развитие имеет следующие элементы:

- необходимость (обязанность) сохранения окружающей среды в интересах будущих поколений (так называемый принцип межпоколенческой справедливости, равенства между поколениями);
- обязанность использования природных ресурсов в «устойчивый» способ (рациональное использование природных ресурсов);
- равенство государств в использовании природных ресурсов (необходимость обеспечения равного доступа государств к выгодам от использования природных ресурсов);
- обязанность интегрированного подхода к социально-экономическому развитию (включение экологических вопросов в процесс социально-экономического планирования).

Суть и основные цели устойчивого развития сформулированы в ряде международных документов и программ, разработанных под эгидой ООН, а именно:

- Декларация Рио-де-Жанейро по окружающей среде и развитию от 14 июня 1992 года.
- Глобальная программа действий Повестка дня на XXI век, принятая на встрече «Планета Земля» в Рио-де-Жанейро в 1992 году.
- Декларация тысячелетия ООН, принятая Резолюцией 55/2 Генеральной Ассамблеи 8 сентября 2000 года.
- Программа действий по дальнейшему внедрению Повестки дня на XXI век, принятая Резолюцией A / S-19/29 Генеральной Ассамблеи ООН 28 июня 1997 года.
- Йоханнесбургская декларация по устойчивому развитию, принятая 4 сентября 2002 года.
- План выполнения решений Всемирного саммита на высшем уровне по устойчивому развитию, принятый 4 сентября 2002.
- Резолюция A / RES / 60/1, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 16 сентября 2005, «Итоговый документ Всемирного саммита 2005 года».

- Резолюция А / RES / 66/288, принятая Генеральной Ассамблеей на Конференции ООН по устойчивому развитию «Рио + 20» 27 июня 2012 года, «Будущее, которого мы хотим».

- Резолюция А / RES / 70/1, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 25 сентября 2015 года, о итоговом документе «Преобразование нашего мира: Повестка дня устойчивого развития 2030».

Цели и задачи устойчивого развития на период до 2030 года. Итоговый документ «Преобразование нашего мира: Повестка дня устойчивого развития 2030» (2015) является новейшим документом, определяет план действий для людей, планеты, процветания, партнерства и мира. В нем получила дальнейшего развития и поддержки концепция устойчивого развития, которая предусматривает искоренение нищеты во всех ее формах и аспектах, борьба с неравенством внутри стран и между ними, сохранение планеты, обеспечение постепенного, всеобъемлющего экономического роста и содействие социальной интеграции.

Итоговый документ устанавливает семнадцать целей, касающихся таких сфер, как бедность, голод и безопасность продовольствия, здоровье, образование, гендерное равенство, вода и санитария, энергетика, экономический рост, инфраструктура и индустриализация, неравенство, города, постоянное потребление и производство, изменение климата, океаны, биоразнообразие, мир и правосудие, партнерство. Каждая из целей имеет свои измеряемые задачи, а документ в целом - 169 задач. Цели и задачи, которые вступают в действие с 1 января 2016 года, имеют комплексный характер и направлены на обеспечение сбалансированности трех компонентов устойчивого развития. Комплексный подход предполагает тесную взаимосвязь целей и задач, которые объединяют и делают неделимыми экономический, социальный и экологический компоненты устойчивого развития.

Президент Украины Петр Порошенко, от имени украинского народа, в своем выступлении на Саммите ООН по устойчивому развитию (25-27 сентября 2015 года) выразил полную поддержку новой повестке дня развития Организации Объединенных Наций. Ссылаясь на Стратегию устойчивого развития «Украина - 2020», одобренную Указом Президента Украины от 12.01.2015 № 5/2015, как основной инструмент достижения целей устойчивого развития для Украины в будущем, он сосредоточил внимание на решении вопросов защиты окружающей среды в вооруженных конфликтах, а также обеспечении равных возможностей и социальной справедливости, эффективной системе здравоохранения, содействии достойному труду, обеспечении доступного образования для всех, содействии инновационному развитию и устойчивой инфраструктуре, обеспечении устойчивого энергоснабжения, обеспечении продовольственной безопасности и здоровой окружающей среды.

Устойчивое развитие и евроинтеграционный контекст. Вопросы устойчивого развития актуализировались для ряда постсоветских стран в связи с заключением Соглашения об Ассоциации с ЕС. Согласно Соглашению, содействие устойчивому развитию рассматривается как один из главных принципов усиления сотрудничества между сторонами, которые признают важность полного учета экономических, социальных и экологических интересов не только своего населения, но и будущих поколений и гарантируют, что экономическое развитие, экологическая и социальная политика поддерживаются совместно.

Обязательством сторон по содействию устойчивому развитию посвящено Главу 13 «Торговля и устойчивое развитие» раздела IV «Торговля и вопросы, связанные с торговлей» украинского соглашения, а также отдельные положения, раскрывающие в частности:

- меры по безопасности и защиты здоровья как предпосылки устойчивого развития и экономического роста;

- систему здравоохранения, сохранения природных ресурсов, повышение экономической и природоохранной эффективности, интеграции экологической политики в другие сферы политики государства, а также повышение уровня производства благодаря современным технологиям;

- обеспечение внедрения политики устойчивого рыболовства, устойчивого управления лесными ресурсами, устойчивого развития прибрежных регионов и морской промышленности как двигателя экономического роста и занятости.

Сфера труда и устойчивое развитие. Взаимосвязь между охраной окружающей среды, рациональным использованием природных ресурсов, сферой труда, социальным и экономическим развитием, признанием ключевой роли достойного труда для устойчивого развития нашли свое отражение и в программных заявлениях Международной организации труда. Среди них Доклад I (A) Генерального директора «Достойный труд как средство обеспечения устойчивого развития» на девяносто шестой сессии Международной конференции труда (2007), Глобальный пакт о рабочих местах, одобрен на девяносто восьмой сессии Международной конференции труда (2009 г.), Доклад V Генерального директора «Устойчивое развитие, достойный труд и зеленые рабочие места» на сто второй сессии Международной конференции труда (2013 г.).

Согласно указанным документам переход к экологически устойчивой и социально ориентированной экономике вызывает переориентацию роста с целью обеспечения равного веса экономических, социальных и экологических аспектов. Для развития предприятий и рынков труда, экологически более чистая экономика, как путь к устойчивому развитию, в сегодняшних условиях уже является необходимостью, а не только вопросом выбора, поскольку реально может привести к росту занятости, значительному улучшению качества рабочих мест и повышению уровня доходов, равенства и социальной интеграции. В то же время в международных документах подчеркивается, что невозможно достичь целей и задач устойчивого развития без активного участия заинтересованных сторон, в том числе и в сфере труда. В Повестке дня на XXI век, среди основных заинтересованных лиц, признается важная роль работников и профсоюзов, организаций работодателей для устойчивого развития. В главе 29 «Укрепление роли трудящихся и их профсоюзов» и главе 30 «Укрепление роли деловой деятельности и промышленности», определяется роль социальных партнеров в решении проблем устойчивого развития, как на национальном уровне, так и на уровне рабочих мест.

Такая деятельность может реализоваться путем:

- создание двусторонних и трехсторонних механизмов, уполномоченных рассматривать вопросы безопасности, охраны здоровья и устойчивого развития;
- увеличение количества коллективных договоров и соглашений экологического направления, целью которых является достижение устойчивого развития;
- расширение участия и консультаций с социальными партнерами в принятии решений по разработке, реализации и оценке национальных и международных стратегий и программ в области охраны окружающей среды и развития, отраслевых стратегий, стратегий устойчивого развития и тому подобное.

Социальный диалог и устойчивое развитие. Большинство упомянутых международных документов содержат положения, посвященные системным и институциональным вопросам внедрения и развития устойчивого развития на основе партнерства с привлечением многих сторон. Итоговый документ по повестке дня устойчивого развития до 2030 призывает стимулировать и поощрять эффективное партнерство между государственными организациями, между государственным и частным сектором и между организациями гражданского общества, опираясь на опыт и стратегии использования ресурсов партнеров.

Международная организация труда также считает, что диалог и трипартизм является одним из наиболее перспективных путей обеспечения устойчивого развития и реагирования на вызовы в сфере труда, которая меняется. Одним из главных инструментов внедрения устойчивого развития может стать социальный диалог, который будет основываться на традиционных и новых формах сотрудничества между правительствами, организациями работников и работодателей, между государственным и частными секторами и организациями гражданского общества для максимального повышения качества жизни людей как в настоящем, так и в будущем, с одновременным обеспечением экономической, социальной и экологической устойчивости на планете.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

I. Становление социального диалога

1.1. Украина

Первым шагом на пути формализации возможностей социального диалога в Украине стало создание в 1991 году, в соответствии с Законом Украины «О занятости населения» Координационного комитета содействия занятости населения, сложившегося на трехсторонней основе, на государственном и региональных уровнях. Президент Украины своим Указом от 27 апреля 1993 года N 151/93 поддержал предложение профсоюзов и создал Национальный совет социального партнерства, как консультативно - совещательный орган при Президенте для согласования интересов наемных работников, работодателей и государства. Фактически, согласно Указу это была организация двух -, а не трехстороннего социального диалога, потому, что представители государства, еще с советских времен были основным работодателем в стране, составляя половину стороны работодателей. Вторую часть стороны работодателей сформировали Украинский союз промышленников и предпринимателей (1992 года - образован при активном участии парламентариев) со своими членскими организациями и Союз арендаторов и предпринимателей Украины (1990 года).

Следующим законодательным актом, который регулировал отношения социальных партнеров в переговорном процессе стал Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» N 3357 от 01.07.93 года. Этот Закон определял правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений с целью содействия урегулированию трудовых отношений и социально-экономических интересов работников и работодателей.

К социальному диалогу постепенно приобщались также массы вновь создаваемых бизнес ассоциаций и профсоюзов. Например, первая отраслевая Ассоциация работодателей торговли и экономической сферы Украины (1996 год). В 1997 году между этой организацией, Всеукраинским профсоюзом работников торговли и Министерством внешнеэкономических связей и торговли была образован первый отраслевой совет социального партнерства и подписано первое отраслевое соглашение. В 1999 году Верховной Радой Украины были приняты Законы «Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности»; а затем - «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы» (2000 год); «Об общеобязательном государственном социальном страховании в связи с временной потерей трудоспособности и расходами, обусловленными рождением и погребением» (2001 год), на трехсторонней основе были созданы правления и наблюдательные советы по каждому виду страхования.

Но, эволюционное развитие социального диалога затормозился с принятием ВСУ в 2001 году Закона Украины «Об организациях работодателей их обеденения, права и гарантии их деятельности». Право участия в социальном диалоге было ограничено исключительно организациями работодателей, образованными по этому Закону. Этим были нарушены конституционное право других организаций работодателей принимать участие в социальном диалоге, и разрушено единство стороны работодателей в целом.

С принятием Указа Президента Украины от 29 декабря 2005 № 1871 «О развитии социального диалога в Украине» и распоряжения Кабинета Министров Украины от 1 августа 2006 № 445 «Об утверждении плана мероприятий по развитию социального диалога в Украине», в государстве начался этап формирования определенной системы ведения социального диалога в различных сферах и на различных уровнях, созданы условия для его институционального

развития и, в частности формирование на территориальном уровне трехсторонних органов по социально - экономическим вопросам. В течение 2006-2007 годов в Украине создан Национальный трехсторонний социально-экономический совет. Основными его задачами определены - содействие согласованию позиций сторон социального диалога относительно путей социально - экономических и трудовых отношений, а также разработка и внесение Президенту Украины предложений по вопросам формирования и реализации государственной социально – экономической политики с участием бизнес - общественности и профсоюзов. Позже, 23.12.2010 года был принят Закон Украины № 2 862 «О социальном диалоге в Украине», в котором законодательно закреплена выбрана трехсторонними партнерами модель социального диалога, критерии репрезентативности для профсоюзов и организаций работодателей.

1.2. Молдова

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 стало принятие и одобрение Кодекса о труде в 2003 году. В настоящее время Национальная Конфедерация Патроната Молдовы объединяет 31 организацию 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.

Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы (НКПМ) — национальный межотраслевой профсоюзный центр конфедеративного типа, объединяющий в своих рядах на добровольных началах национально-отраслевые профсоюзные центры и являющийся независимым от публичных властей, политических партий и других социально-политических организаций, ассоциаций патронатов и от общественных организаций, не подконтрольным и неподотчетным им.

НКПМ была создана 7 июня 2007 вследствие объединения путем слияния двух национальных профсоюзных центров — Конфедерации профсоюзов Республики Молдова и Конфедерации свободных профсоюзов Республики Молдова «Solidaritate».

Конфедерация осуществляет свою деятельность на основе положений Конституции Республики Молдова, Закона о профсоюзах, Гражданского кодекса, Конвенций Международной организации труда № 87 и № 98, Устава НКПМ и положений об организации и функционировании, утвержденных органами управления Конфедерации.

В рамках НКПМ действуют **27** национальных отраслевых профсоюзных центров, которые объединяют в своих рядах около **500 тыс.** членов профсоюза.

Среди них работники образования и науки, сельского хозяйства и продовольствия, бытового обслуживания и товаропроизводства, связи, строительства, легкой промышленности, потребительской кооперации, торговли и предпринимательства, химической промышленности и энергоресурсов, деятели культуры, сотрудники системы МВД, госучреждений и многих других отраслей.

НКПМ по праву является членом Всеобщей конфедерации профсоюзов (г. Москва).



С февраля 2010 г. НКПМ стала членом Международной конфедерации профсоюзов (ИТUC), объединяющей в своих рядах 311 национальных профсоюзных центров из 155 стран и регионов общей численностью 175 миллионов членов этой организации.

1.3. Грузия

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 разрухе 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 и 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

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.

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. Новый импульс социальному диалогу дает Соглашение об ассоциации. По вступлению его в силу, Грузия в течении 4-6 лет должна выполнить 8 директив по усовершенствованию трудового законодательства.

1.4. Армения

Трансформационные процессы, определяющие социально-экономическую и общественно - политическую ситуацию с точки зрения их последствий, одинаковы для всех стран постсоветского пространства. Отрицательные явления, с которыми столкнулась Республика Армения в первые годы переходного периода, объективно были обусловлены разрушением политической, экономической и организационной структур общества и формированием новых структур, соответствующим новым условиям демократии и рыночной экономики. Однако процессы становления рыночной экономики в Армении оказались наиболее сложными



вследствие разрушительного землетрясения 1988 года, Нагорно -Карабахского конфликта и связанной с ним блокады Армении. Социально-экономические преобразования и развитие рыночных отношений в республике можно условно разделить на 3 этапа, а именно:

- на первом этапе, начиная со дня провозглашения независимости до 1994 года, были осуществлены институциональные преобразования. Они позволили постепенно начать процессы децентрализации государственной собственности. На этом этапе почти прекратилось промышленное производство, и тысячи людей остались без работы и средств к существованию. Данный период был самым тяжелым для Армении;

- второй этап (1994 - 1997 гг.) можно охарактеризовать как период некоторой стабилизации экономики и, хоть и медленными темпами, реального роста макроэкономических показателей, активизации процессов приватизации государственной собственности. Однако в 1997 г. ВВП составил лишь 60% от уровня 1990 г.;

- третий этап с 1998 г. характеризуется созданием необходимых условий для развития экономики. На этом этапе активизировался процесс приватизации государственной собственности, и в настоящее время 80% ВВП приходится на частный сектор. Однако, несмотря на положительные продвижения в системе макроэкономических показателей и финансовую стабильность, около 42% населения в настоящее время бедствует. Положение осложнилось резким падением уровня жизни, ростом безработицы, массовым обнищанием, что в большей степени отразилось на положении женщин.

Система социальной защиты Армении значительно улучшилась и играет важную роль в обеспечении социальной поддержки населения и сокращения уровня крайней бедности. Социальная помощь является одной из немногих доступных средств для защиты тех, кто не пользуется возможностями, созданными экономическим ростом в краткосрочной или среднесрочной перспективе. Тем не менее, последующие реформы в области социальной политики, оказания помощи путем установления как системы весомой денежной социальной помощи, так и осуществления активных социальных программ, все еще необходимы для достижения устойчивых результатов и обеспечения социальной интеграции. Содействие развитию рынка труда сделает возможным эффективную борьбу против бедности, гарантируя основные потребности малообеспеченных семей, и будет способствовать сокращению бедности.

II. Современное состояние и обеспечения эффективности

социального диалога

2.1. Украина

В Украине действует целостная национальная система социального диалога, которая включает разветвленную законодательную базу, современные институциональные органы и формы взаимодействия. Законодательную базу по социальному диалогу составляют Конституция Украины, Кодекс законов о труде Украины, Гражданский кодекс Украины, Законы Украины: «О социальном диалоге в Украине», «Об общественных объединениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях»; «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», а также: Указы Президента Украины, нормативно-правовые акты Кабинета Министров Украины, ратифицированные Украиной конвенции Международной организации труда, Европейская социальная хартия. Стороны социального диалога участвуют в законотворческом процессе, предоставляя предложения к проектам законов Украины, нормативно-правовых актов Кабинета Министров Украины и других государственных учреждений. Согласно закону Украины «О социальном диалоге в Украине» действует Национальный трехсторонний социально-экономический совет и региональные советы, которые реально способствуют консолидации социальных партнеров.

Соблюдение национального трудового законодательства: безопасности и гигиены труда, трудовых отношений, обязательного государственного социального страхования и осуществления горного надзора - осуществляет Государственный департамент надзора за соблюдением законодательства о труде. Основными формами социального диалога, которые сегодня реализуются в Украине является обмен информацией, консультации, коллективные переговоры, содержанием которых является выработка и согласование позиций сторон. Наиболее результативной формой социального диалога, которая влияет на уровень и качество жизни граждан, является заключение коллективных договоров и соглашений, прежде всего на национальном уровне.

В то же время на сегодня национальная система социального диалога не выполняет поставленные перед ней задачи на должном уровне.

Основными факторами такой ситуации являются:

- низкая институализация существующих органов социального диалога;
- отсутствие механизма имплементации решений;
- декларативность, формальность и невыполнение коллективных договоров и договоров;
- объективная несостоятельность как организаций работодателей, так и профсоюзов к эффективному взаимодействию с органами центральной и местной власти;
- слабое привлечение организаций гражданского общества к процессу социального диалога.

В контексте процессов европейской интеграции Украины, деятельность всех социальных партнеров характеризуется недостаточным вниманием к сфере экологической политики по аспектам социально-экономических последствий для сферы занятости и рынка труда, вопросам обеспечения конкурентоспособности предприятий.

2.2. Молдова

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 Национальной 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 единого налога. Есть многие решения правительства по данному требованию, был 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 единого 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 Брюссель 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 «дивиденды» 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:

-нестабильный деловой климат и сложные, неэффективные отношения с государственными организациями. Политический кризис рождает неразрешимые проблемы для предприятий Молдовы;

- неэффективный социальный диалог. Компании проявляют низкий уровень доверия к бизнес - ассоциациям и к профсоюзам: около 40% патронов - предпринимателей воспринимают деятельность трехсторонних 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;

- усложненные рамочные регуляторные правила. В соответствии многим международным докладам (Global al Competitvness), агрессивная бюрократическая система в Молдове является одним из главных отрицательных факторов в развитии предпринимательства;

- прессинг нелояльной конкуренции;

- инфраструктура оставляет желать лучшего, хотя и улучшаются дороги и строятся новые. Но все так запущено, что по праву считается Ахиллесовой пяткой молдавской экономики;

- 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.

- 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.

2.3. Грузия

Участниками социального диалога на правительственном уровне **являются:** Правительство; Профессиональные ассоциации; Ассоциации по трудоустройству.

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

Участниками социального диалога с другой стороны **являются:** Профсоюзы; Работодатели.

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 устранению 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» (EAPIC) 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.

2.4. Армения

Система социальной защиты в Армении находится в ведении Министерства Труда и Социальных Вопросов (МТСВ), которое отвечает за политику и ее осуществление во всех сферах труда и системы социальной защиты, за исключением медицинской помощи. В настоящее время в Армении вопросы оплаты труда регулируются: Трудовым Кодексом РА от 21 июня 2005 г.; Законом РА «Об оплате труда» (2001 г.); Законом РА «О минимальной месячной заработной плате». С 1 января 2006 г. вступил в силу Закон Республики Армения «О занятости и социальной защите населения в случае безработицы», основным принципом которого является создание условий для обеспечения полной и эффективной занятости населения

Пенсионная политика в Армении регулируется Законом Республики Армения, «О государственных пенсиях» от 19 ноября 2002 г. Обеспечивая граждан правом на пенсию по возрасту предоставляется по достижении 63-летнего возраста. Основным законодательным актом, определяющим государственную политику Армении в отношении инвалидов, является принятый в 1993 г. Закон Республики Армения «О социальной защите инвалидов». Закон разработан на основе Всемирной программы действий в отношении инвалидов, принятой ООН, Декларации о правах инвалидов и других международных документов.

Социальная поддержка. Решением Правительства Республики Армения от 3 февраля 2005 г. № 95 в зависимости от степени обеспеченности семьи установлены 3 уровня размеров пособий, а также размеры пособий для семей, проживающих в высокогорных и приграничных населенных пунктах. Установлена единовременная материальная помощь при рождении ребенка в социально необеспеченных семьях, а также для детей, поступающих в общеобразовательные школы (Решение Правительства РА от 21.07.2005 № 1060).

В 2003 г. Правительством Республики Армения была принята Стратегическая программа преодоления бедности (СППБ). Приоритет был отдан снижению уровня бедности. Другими задачами стали снижение неравенства доходов, поддержание существующего человеческого капитала и его дальнейшее развитие, улучшение здоровья и жилищных условий населения, а также качества образования и здравоохранения, снижение детской и материнской смертности и другие задачи. Процесс пересмотра СППБ начался в 2006 г. и завершился созданием Программы устойчивого развития, принятой Правительством Республики Армения в 2008 г. Пересмотренная программа сохранила в приоритетах сокращение уровня бедности, а также искоренение крайней нищеты, обеспечение человеческого развития и достижение сбалансированного развития регионов. Программа определила основные направления деятельности следующим образом: обеспечение устойчивого экономического роста и социальной защиты уязвимых групп населения и улучшение государственного управления, включая эффективное управление природными ресурсами и сохранение окружающей среды. Программа устанавливает количественные целевые показатели для каждой рассматриваемой области, например, сокращение бедности, экономический рост, государственное управление, инновации и технологии, сельское хозяйство, снабжение питьевой водой, транспорт, энергия и т.п.

III. Социальный диалог и устойчивое развитие

3.1. Украина

Вопросы устойчивого развития актуализировались для Украины в связи с заключением Соглашения об ассоциации между Украиной, с одной стороны, и Европейским Союзом, Европейским сообществом по атомной энергии и их государствами - членами, с другой стороны (ратифицированной Законом Украины № 1678-VII от 16.09.2014). Согласно этому содействие устойчивому развитию рассматривается одним из главных принципов усиления сотрудничества между сторонами, которые признают важность полного учета экономических, социальных и экологических интересов не только своего соответствующего населения, но и будущих поколений и гарантируют, что экономическое развитие, экологическая и социальная политика поддерживается совместно.

Обязательствам сторон по содействию устойчивому развитию посвящено Главу 13 «Торговля и устойчивое развитие» раздела IV «Торговля и вопросы, связанные с торговлей», а также отдельные положения, раскрывающие в частности:

- меры по безопасности и защиты здоровья как предпосылки устойчивого развития и экономического роста,
- систему здравоохранения, сохранения природных ресурсов, повышение экономической и природоохранной эффективности, интеграции экологической политики в другие сферы политики государства, а также повышение уровня производства благодаря современным технологиям;
- обеспечение внедрения политики устойчивого рыболовства, устойчивого управления лесными ресурсами, устойчивого развития прибрежных регионов и морской промышленности как двигателя экономического роста и занятости.

Взаимосвязь между охраной окружающей среды, рациональным использованием природных ресурсов, сферой труда, социальным и экономическим развитием, признанием ключевой роли достойного труда для устойчивого развития нашли свое отражение и в программных заявлениях Международной организации труда.

Переход к экологически устойчивой и социально ориентированной экономики вызывает переориентацию принципов роста с целью обеспечения равного веса экономических, социальных и экологических аспектов. Для развития предприятий и рынков труда экологически чистая экономика сегодня уже является необходимостью, а не только вопросом выбора, поскольку реально может привести к росту занятости, значительному улучшению качества рабочих мест и повышению уровня доходов, равенства и социальной интеграции. В то же время в международных документах подчеркивается, что невозможно достичь целей и задач устойчивого развития без активного участия заинтересованных сторон, в том числе и в сфере труда. В Повестке дня на XXI век среди основных групп заинтересованных лиц признается важная роль работников и профсоюзов, организаций работодателей. В главах 29 и 30 определяется их роль в решении проблем устойчивого развития на национальном уровне, так и на уровне рабочих мест. Многие упомянутые международные документы содержат положения, посвященные системным и институциональным вопросам внедрения и развития устойчивого развития на основе партнерства с привлечением всех заинтересованных сторон.

В большинстве развитых стран мира, социальные партнеры принимают непосредственное участие в разработке экологической политики. На европейском уровне, совместная инициатива с участием социальных партнеров по вопросам политики в области изменения климата была частью комплексной программы на 2009 – 2011гг. и привела к публикации доклада «Влияние политики в области изменения климата на занятость». В докладе отмечается, что европейские политики, направленной на смягчение последствий изменения климата и сокращения выбросов парниковых газов влияют на все экономические 15 секторов, все предприятия и работники подчеркивают необходимость совместных действий между социальными партнерами, чтобы минимизировать негативные последствия на конкурентоспособность. Как описано ниже,

поскольку Рио + 92 считает как объединение работников, так и организации работодателей «основными группами» в рамках международных экологических процессов, то с ними нужно консультироваться на всех уровнях. Экологические проблемы уже не являются исключительно «зелеными» повестками дня, а основополагающими элементами любой социально - экономической повестки дня с последствиями на местном, национальном и международном многостороннем порядке дня.

Социальный диалог обеспечивает успешное преобразование на пути к зеленой экономике, за счет активной работы с социальными партнерами, которые могут сыграть ключевую роль в повышении производительности. Это достигается распределением ответственности между работниками и фирмами, информированием национальных систем и институтов о последствиях перехода к зеленой экономике, поощрением и организацией повышения квалификации и подготовки кадров, обеспечением справедливого перехода к зеленой экономике с соблюдением трудовых стандартов.

Правительство, бизнес и промышленность должны способствовать активному участию работников и их профсоюзов в процессе принятия решений по проектированию, реализации и оценки национальных и международных стратегий и программы по окружающей среде и развитию, в том числе в сфере политики занятости, отраслевых стратегий, программ структурных реформ.

Таким образом, социальный диалог и трипартизм является одним из наиболее перспективных путей обеспечения устойчивого развития и реагирования на вызовы в сфере труда, которая меняется. Одним из главных инструментов внедрения устойчивого развития может стать социальный диалог расширенного формата, основанный как на традиционных, так и на новых формах сотрудничества между правительствами, организациями работников и работодателей, между государственным и частным сектором и организациями гражданского общества - для максимального повышения качества жизни людей как в настоящем, так и в будущем, с одновременным обеспечением экономической, социальной и экологической устойчивости.

3.2. Молдова

Осуществление государственной политики Республики Молдова в сфере устойчивого развития предусмотрено по рекомендациям Национального отчета для Рио + 20 и включено в проект Национальной стратегии по охране окружающей среды и проект Закона об охране окружающей среды. В настоящее время, тем не менее, в стране не имеется официально утвержденной национальной стратегии устойчивого развития, хотя такие стратегии утверждались в более ранние периоды.

В 2002 г. Республика Молдова разработала первый Документ по стратегии сокращения бедности, который в 2004 г. был заменен Документом по стратегии экономического роста и сокращения бедности. Для продолжения проведения реформ в 2007 г. Правительство Республики Молдова утвердило Национальную стратегию развития на 2008–2011 гг.

В стратегии установлены следующие приоритеты: укрепление демократии; урегулирование Приднестровского конфликта и реинтеграция страны; повышение уровня национальной экономической конкурентоспособности; развитие человеческих ресурсов, повышение уровня занятости и содействие социальной интеграции; региональное развитие. Макроэкономическая стабильность признана необходимым условием для достижения поставленных задач. В то же время, гораздо меньше внимания уделялось вопросам климата и окружающей среды. 11 июля 2012 г. была утверждена новая стратегии развития - «Молдова 2020 - Национальная стратегия развития: 7 решений для экономического роста и снижения уровня бедности». Семь приоритетных направлений, определенных Стратегией, охватывают экономические и социальные аспекты развития.

В плане долгосрочных стратегических целей Национальная стратегия развития «Молдова - 2020» основывается на следующих приоритетных направлениях развития:



- 1) приведение системы образования в соответствие с требованиями рынка труда в целях повышения производительности рабочей силы и увеличения уровня занятости в экономике;
- 2) увеличение публичных инвестиций в дорожную инфраструктуру национального и местного значения в целях сокращения транспортных расходов и увеличения скорости доступа;
- 3) сокращение затрат на финансирование за счет увеличения конкуренции в финансовом секторе и разработки инструментов управления рисками;
- 4) улучшение делового климата, продвижение конкурентной политики, оптимизация нормативно-правовой базы и применение информационных технологий в сфере публичных услуг, предназначенных деловым кругам и гражданам;
- 5) снижение энергопотребления путем повышения энергоэффективности и использования возобновляемых источников энергии;
- 6) обеспечение финансовой устойчивости пенсионной системы в целях гарантирования адекватного уровня замены заработной платы;
- 7) повышение качества и эффективности правосудия и борьба с коррупцией в целях обеспечения равного доступа всех граждан к общественным благам.

В стране разработаны более тридцати различных стратегий и планов, имеющих отношение к окружающей среде и природным ресурсам. Экологические вопросы рассматриваются в проекте Национальной стратегии в области окружающей среды Республики Молдова на 2012–2022 гг., работа над которой началась в 2011 г. Стратегия разрабатывается Правительством Республики Молдова при участии и поддержке ПРООН. В этом году утвержден План действий в развитии зеленой экономики в котором включены и предложения Ассоциации Малого Бизнеса.

В Республике Молдова было разработано несколько национальных программ и стратегий, касающихся более конкретных проблем, таких как Государственная программа лесовосстановления и облесения земель лесного фонда на 2003–2020 гг. (2003 г.); Национальная стратегия по снижению выбросов и нейтрализации стойких органических загрязнителей (2004 г.); Национальная стратегия устойчивого развития агропромышленного комплекса на 2008–2015 гг. (2008 г.); Национальный план действий по внедрению в Республике Молдова Конвенции о доступе к информации, участии общественности в процессе принятия решений и доступе к правосудию по вопросам, касающимся окружающей среды (2011–2015 гг.); Национальная программа по созданию национальной экологической сети на 2011–2018 гг. (2011 г.); Программа по развитию водного хозяйства и гидромелиорации в Республике Молдова на 2011–2020 гг. (2011 г.) и т.д.

Что касается вопросов окружающей среды, новые показатели разрабатываются в рамках Национальной стратегии в области окружающей среды, приоритетной задачей которой является внедрение принципов «зеленой экономики» в национальную политику и все сферы экономической деятельности. Ряд показателей, такие как показатели эффективности использования энергии, возобновляемых источников энергии, выбросов CO₂ и т.д., включены в планы и стратегии, связанные с энергоресурсами. Несомненно, важную роль в выполнении принятых стратегий, программ, планов действий играет трехсторонний (трипартизм) диалог: правительство-профсоюзы-патронаты.

3.3. Грузия

Устойчивое развитие для Грузии стало важным компонентом с 2006 года в связи программой Европейского соседства, но принципы её выполнялись весьма неохотно, а порой и игнорировались полностью. Особенно стоит выделить изменения в законодательстве по вопросам окружающей среды и трудового кодекса, который абсолютно нарушил тот самый важнейший баланс декларируемый концепцией Устойчивого развития. Следует отметить, что концепция Устойчивого развития мало применима и в процессе социального диалога ведомого в Грузии.

Важнейшими компонентами усовершенствования социального диалога, с учетом концепции устойчивого развития следует считать: усиление информативности о целях и задачах

устойчивого развития и взятых обязательств государством; интенсивная работа с акторами социального диалога по вопросам: учетывание в процессе концепции социального диалога; расширение игроков социального диалога и вовлечение НПО, исследовательские и научные институты; введение всеобъемлющей компании по работе с государственными органами, с местными самоуправлениями, международными организациями по усилению исполнения и имплементации концепции устойчивого развития; усиление позиции всех членов социального диалога, повышение навыков эффективной коммуникации, введения переговоров и достижения консенсуса; способствование усовершенствованию закона по окружающей среде, трудового кодекса, усиление роли министерства Окружающей среды и природных ресурсов; создание нового инновационного поля введения дискуссии по развитию социального диалога.

Данные пункты является важными для создания нового пространства и новых правил для усовершенствования социального диалога и трансформации его для реализации более глобальных тем, чем сам по себе темы отношения государства, профсоюзов и работодателей. Одним из лучших вариантов для проверки предложенной концепции стало создание фокусной группы (с участием представителей социальный партнеров и аналитических центров из стран Восточного партнерства) для подготовки нового видения осуществления новой концепции социального диалога (через призму концепции Устойчивого развития), после пилотирования и предложения его заинтересованным сторонам.

3.4. Армения

Для нашей страны характерны все проблемы и трудности переходного периода. Более того, многие проблемы и препятствия выражены здесь ярче в силу транспортной блокады и, соответственно, ограниченности ресурсов и рынка. В результате реформ страна скатилась с уровня постиндустриального развития на доиндустриальный уровень, характерный для сырьевой экономики. В дореформенный период страна находилась на 47-м месте в шкале Индекса человеческого развития, в начальный период реформ она опустилась на 103-е место, далее начался постепенный подъем. По данным 2011 г., рейтинг Республики Армения (РА) в шкале Индекса человеческого развития соответствует 86-й позиции. Экстенсивное использование недр (около 500 действующих рудников и 15 хвостохранилищ, содержащих соединения тяжелых металлов) наносит огромный вред окружающей среде и, следовательно, здоровью населения. Несмотря на активное противодействие общественности, выдаются все новые лицензии на разработку недр (открытым способом), причем даже на лесопокрытых территориях и в курортно-туристических зонах. Наиболее существенными проблемами являются также поляризация населения по доходам (коэффициент Джини в 2010 г. составил 0,37), высокий уровень бедности (35,8%, по данным 2010 г.) и монополизация ресурсов.

Устойчивое развитие представляет собой процесс способствующий достижению целей человеческого развития, а также поддержки природных систем для постоянного обеспечения ресурсами будущих поколений. Задачей нынешних поколений является сохранение способности природных систем обеспечивать человечество природными ресурсами и экосистемными услугами, от которых зависит как экономика, так и гармоничное развитие общества. Это процесс, который является основанием для будущего человеческого общества, в котором условия жизни и использования ресурсов смогут удовлетворять человеческие потребности без нанесения ущерба “целостности, стабильности и красоты” естественных биотических систем.

В контексте армянского законодательства, “Устойчивое развитие” упоминается и трактуется в нескольких стратегических документах. Первым стратегическим документом для долгосрочного планирования экономической политики была “Стратегическая программа сокращения бедности” (СПСБ), принятая Правительством Республики Армения в 2003. Стороны социального диалога также были вовлечены в разработку СПСБ, в частности в обсуждениях принимали участие представители правительственных органов и учреждений, гражданского общества и частного сектора, а также международных организаций и доноров. С точки зрения человеческого развития, цели СПСБ включали такие положения, как поддержка и дальнейшее

развитие существующего человеческого капитала, в частности с помощью сокращения уровня бедности, улучшения состояния здоровья населения, потенциала для роста рождаемости и условий жизни.

Цели Развития Тысячелетия ООН (принятые в 2000 году) послужили основой для принятия упомянутых выше целей и задач. В сущности, первая стратегия нашей страны была направлена на сокращение бедности в Армении и справедливое распределение доходов, а также на развитие человеческого капитала как важнейшего условия устойчивого развития.

В 2006 году был начат процесс пересмотра СПСБ. В настоящее время Программа по устойчивому развитию (ПУР) является основным документом для долгосрочного планирования социально-экономического развития Республики Армения. ПУР, принятая правительством Армении 30 октября 2008 года, в сущности является пересмотренной версией СПСБ. Она представляет, на основе всеобъемлющего и комплексного подхода, главные направления и приоритеты развития страны, с индикаторами исполнения и рекомендациями по достижению целей. В основании ПУР лежит тщательный процесс вовлечения всех заинтересованных сторон к имплементации; это вовлечение институционно закреплено Соглашением о социальном партнерстве подписанным 14 февраля 2009 года, в котором закреплена двухуровневая система управления процессами имплементации ПУР. Эта система состоит из Руководящего комитета ПУР и Рабочей группы ПУР. Обе эти институции образованы по принципу первоочередного участия институтов гражданского общества. Между тем, для обеспечения эффективного участия гражданского общества, в реализации задач ПУР, была создана неформальная Сеть Гражданского Партнерства.

Что касается социального диалога в контексте устойчивого развития, то здесь необходимо отметить, что социальный диалог способствует появлению эффективных законодательных рычагов и выносит процесс принятия решений на уровень Правительства и Национального Собрания. Продуктивное функционирование социального диалога может обеспечить долгосрочное как экономическое, так и устойчивое развитие, а следовательно и улучшения качества жизни общества. У Армении есть хорошо образованные граждане с активной позицией. Следует использовать эти ресурсы для экономического и социального развития Армении.

IV. Общие рекомендации

- Повышение статуса социального диалога, в том числе, закрепление его статуса на уровне Конституции;
- «Осторожное расширение» сторон социального диалога путем включения «организаций третьего сектора» в качестве советников по вопросам устойчивого развития;
- Обеспечение эффективного контроля за выполнением решений (в том числе через независимый мониторинг общественными организациями);
- Совершенствование механизмов информирования чиновников и общественности о социальном диалоге и об устойчивом развитии (включая проведение информационной кампании среди чиновников профильных органов исполнительной власти);
- Расширение тематики социального диалога на вопросы экологической политики и привлечения к процессу переговоров профильных исполнительных органов власти;
- Модернизация механизмов обсуждения и лоббирования решений сторон социального диалога;
- Содействие деолигархизации процесса принятия решений и их выполнения.

Литература

Украина

1. Доповідь I(A) Генерального директора «Гідна праця як засіб забезпечення сталого розвитку» на 96-ій сесії Міжнародної конференції праці (2007 р.)
3. Глобальний пакт про робочі місця, схвалений на 98-ій сесії Міжнародної конференції праці (2009 р.),
3. Доповідь V Генерального директора «Сталий розвиток, гідна праця та зелені робочі місця» на 102-ій сесії Міжнародної конференції праці (2013 р.).
4. Social dialogue for Sustainable development (ILO report, 2013)
5. EESC PRELIMINARY DRAFT OPINION of the Section for External Relations on Social dialogue in the Eastern Partnership countries, 2012, 3.1-3.2
6. Порядок Денний XXI століття (Ріо, 1992)
7. Доповідь Міжнародної організації праці *Зелена Праця 2012* (GJI and ILS, 2012)
8. Позиційний документ Федерації профспілок України “Про стан справ з дотриманням прав та інтересів громадян України в умовах реформ та європейської інтеграції України”

Молдова

- Профсоюзы Республики Молдова / В. Теоса, В. Мошняга, Е. Бабарэб - Проект INTAS, 2005
- Легальний труд – багатство в стране: Информ.материал для участников акции CSRМ по минимизации неформальной экономики. Отв.ред.В.Барбанягрэ,В.Чоарик. К.: CSRМ, 2005
- Барбэнягрэ, В. Профсоюзное членство : (Учеб. пособие для профсоюз. преподавателей и актива) / Всеволод Барбэнягрэ; Confederația Sindicatelor din Rep. Moldova (CSRМ), Inst. Muncii. – Ch. : S. n., 2003

Грузия

1. «Восточное партнерство» и социально-экономическая политика Грузии, 2011 г. Тбилиси, материалы подготовленные CIESR, CEPR, OSGF;
2. «Социальный диалог в Грузии», автор: Марина Мухелишвили, 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/
Обзор основных изменений нового трудового кодекса. Сайт: <http://ioce.ge/?p=2083>

Армения

1. Доклад «Социальная защита и социальная интеграция в Армении», Кавказские центры исследовательских ресурсов – Армения, Фонд Партнерства Евразия, 2011
2. «Социально-трудовая обстановка в Республике Армения». Саргсян Маргарита, начальник отдела заработной платы Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.
3. Кабинетное исследование по Оценке потенциала стран Восточной Европы, Кавказа и Центральной Азии в производстве статистики по измерению устойчивого развития и экологической устойчивости (2012). № 62 | 2012 | Устойчивое развитие : опыт стран СНГ

ПРОЕКТ СТРАТЕГИИ СОДЕЙСТВИЯ СОЦИАЛЬНОМУ ДИАЛОГУ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА к проекту Указа Президента Украины «О Стратегии содействия социальному диалогу»

1. Обоснование необходимости принятия акта

Ратифицировав Соглашение об ассоциации между Украиной, с одной стороны, и Европейским Союзом, Европейским сообществом по атомной энергии и их государствами-членами, с другой стороны (далее - Соглашение), Украина получила инструмент и путь для своих преобразований. Выполнение требований настоящего Соглашения дает возможность Украине в дальнейшем стать полноценным членом в Европейском Союзе. Такими требованиями являются соответствие Копенгагенским критериям - параметрам, которым должны соответствовать страны - члены Европейского Союза.

Именно поэтому Стратегией устойчивого развития "Украина - 2020", одобренной Указом Президента Украины от 12 января 2015 № 5, предусмотрена реализация 62 реформ и программ развития государства.

Как указано в Стратегии, главной предпосылкой ее реализации является общественный договор между властью, бизнесом и гражданским обществом, где каждая сторона имеет свою зону ответственности. Ответственность власти - провести реформы, обеспечить баланс интересов между обществом, государством и бизнесом, просто прозрачно и качественно работать с новыми подходами, гарантировать соблюдение прав человека. Ответственность бизнеса - поддерживать и развивать государство, бизнес-среда и гражданское общество, добросовестно платить налоги, осуществлять эффективные инвестирования в экономику государства, придерживаться принципов честного труда и конкуренции. Ответственность гражданского общества - контролировать власть, жить в соответствии с принципами достоинства и неуклонно соблюдать Конституцию Украины и законы Украины.

Наиболее развитой формой общественного договора в странах Европейского Союза считается система социального диалога, которая является современным и динамичным процессом, имеет большой потенциал и широкие возможности содействия прогрессу в достижении высокого экономического развития и достойного уровня жизни. Именно эффективный социальный диалог э необходимым условием европейской интеграции Украины, в частности по внедрению европейских стандартов жизни и выхода Украины на ведущие позиции в мире, что в свою очередь обуславливает применение лучших элементов уникальных европейских национальных систем социального диалога а также рекомендациям Международной организации труда

В связи с этим, в контексте практической реализации положений Закона Украины от 23 декабря 2010 года № 2 862 «О социальном диалоге в Украине», разработан проект Указа

Президента Украины «О Стратегии содействия социальному диалогу в Украине» (далее - проект акта).

2. Цели и пути ее достижения

Целью принятия проекта акта является содействие развитию и расширению сферы действия национальной системы социального диалога, законодательное и организационно-практическое обеспечение общественного договора органов власти, бизнеса и гражданского общества по повышению качества жизни граждан и обеспечения экономической, социальной и экологической стабильности.

3. Правовые аспекты

Правоотношения в данной сфере отношений регулируются следующими нормативно-правовыми актами:

- Конституция Украины;
- Закон Украины «О социальном диалоге в Украине»;
- Закон Украины «Об общественных объединениях»;
- Закон Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Украины «Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности»;
- Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)».

4. Финансово-экономическое обоснование

Реализация проекта акта предусматривает диапазон финансовых затрат, необходимых для достижения поставленных целей. Источниками финансирования для реализации проекта акта станут: Государственный бюджет Украины; проекты и программы международной технической и финансовой помощи; другие источники, предусмотренные законодательством.

5. Позиция заинтересованных органов

Проект акта подлежит согласованию с Министерством финансов Украины, Министерством социальной политики Украины и Министерством юстиции Украины.

6. Региональный аспект

Проект акта не касается вопроса развития административно-территориальных единиц.

7. Предотвращение коррупции



В проекте акта отсутствуют правила и процедуры, которые могут содержать риски совершения коррупционных правонарушений.

8. Общественное обсуждение

Проект акта требует проведения консультаций с общественностью.

9. Позиция социальных партнеров

Проект акта в целом будет способствовать дальнейшему развитию национальной системы социального диалога, но не касается практических вопросов социально-трудовой сферы.

10. Оценка регуляторного влияния

Проект акта не требует согласования с Государственной службой Украины по вопросам регуляторной политики и развития предпринимательства.

11. Прогноз результатов

Принятие предлагаемого проекта акта в целом будет способствовать созданию необходимых условий для общественного договора между властью, бизнесом и гражданским обществом по повышению качества жизни граждан и обеспечения социально-экономической и экологической стабильности, а также позволит более эффективно решать вопросы взаимодействия сторон социального диалога и организаций гражданского общества на всех уровнях.

СТРАТЕГИЯ

содействия социальному диалогу в Украине

1. Общие положения

Главным условием успешной реализации Стратегии устойчивого развития "Украина - 2020" является синергия усилий органов власти, бизнеса и гражданского общества на основе общественного договора, где каждая сторона имеет свою зону ответственности. Наиболее развитой формой общественного договора в странах, преданных принципам демократии, считается система социального диалога, которая является ведущим средством решения социальных проблем, современным и динамичным процессом, имеет большой потенциал и широкие возможности содействия прогрессу в достижении высокого экономического развития и достойного уровня жизни .

Эффективный социальный диалог является необходимым условием европейской интеграции Украины, в частности по внедрению европейских стандартов жизни и выхода Украины на ведущие позиции в мире, что в свою очередь обуславливает целевой и функциональный характер формирования новой модели общественного договора для реализации Стратегии устойчивого развития "Украина - 2020" с привлечением лучших элементов уникальных европейских национальных систем социального диалога. То есть, социальный диалог в узком формате (отношения между государственными институтами, профсоюзными организациями и организациями работодателей) будет качественно усиленно широким форматом социального диалога (постоянная партнерское взаимодействие объединений работников и работодателей как ведущего сегмента гражданского общества с другими сегментами гражданского общества, мощным третьим сектором в целом, способным отстаивать интересы граждан по для достижения европейских стандартов качества жизни: доходы, условия труда, комфортную среду обитания).

Основополагающим принципом усиления сотрудничества между сторонами социального диалога в широком формате является признание важности полного учета экономических, социальных и экологических интересов не только современного, но и грядущих поколений, гарантирует совместно поддержку политики устойчивого развития.

Стратегия содействия социальному диалогу в Украине (далее - Стратегия) определяет основные направления реформирования национальной системы социального диалога как на уровне законодательных изменений, так и на уровне внедрения первоочередных мер, как залог повышения социально-экономической и природоохранной эффективности, сохранение природных ресурсов, сокращение уровня безработицы , достойной социальной защиты работников, широкого участия гражданского общества в процессе принятия решений в социально-трудовой сфере, обеспечение общественного договора и политической стабильности.

2. Цель Стратегии

Целью Стратегии является содействие развитию и расширению сферы действия национальной системы социального диалога, законодательное и организационно-практическое обеспечение общественного договора органов власти, бизнеса и гражданского общества по

повышению качества жизни граждан и обеспечения экономической, социальной и экологической стабильности на основе:

- достижение высокого качества и эффективности социального диалога на национальном, отраслевом, территориальном и локальном уровнях, соответствует европейским ценностям, нормам и стандартам защиты прав человека;
- оптимизации полномочий, репрезентативности и ответственности институтов государственной власти и местного самоуправления как ключевой стороны социального диалога;
- повышение институциональной способности профессиональных союзов и организаций работодателей в качестве основных сторон социального диалога за счет широкого привлечения организаций гражданского общества;
- повышение степени доверия общества ко всем социальным партнерам;
- формирование широкой общественной поддержки национальной системы социального диалога.

3. Анализ состояния социального диалога

В Украине действует целостная национальная система социального диалога, которая включает разветвленную законодательную базу, современные институциональные органы и формы взаимодействия. Законодательную базу по социальной диалога составляют Конституция Украины, Кодекс законов о труде Украины, Гражданский кодекс Украины, Законы Украины «О социальном диалоге в Украине», «Об общественных объединениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях»; «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». указы Президента Украины, нормативно-правовые акты Кабинета Министров Украины, ратифицированные Украиной конвенции Международной организации труда, Европейская социальная хартия. Стороны социального диалога участвуют в законотворческом процессе, предоставляя предложения к проектам законов Украины, нормативно-правовых актов Кабинета Министров Украины и других государственных учреждений. Согласно закону Украины «О социальном диалоге в Украине» действует Национальный трехсторонний социально-экономический совет и региональные советы, реально способствует консолидации социальных партнеров. Соблюдение национального трудового законодательства: безопасности и гигиены труда, трудовых отношений, обязательного государственного социального страхования и осуществления горного надзора - осуществляет Государственная служба Украины по вопросам труда. Основными формами социального диалога, которые сегодня реализуются в Украине является обмен информацией, консультации, коллективные переговоры, содержанием которых является выработка и согласование позиций сторон. Наиболее результативной формой социального диалога, которая влияет на уровень и качество жизни граждан, является заключение коллективных договоров и соглашений, прежде всего на национальном уровне.

В то же время на сегодня национальная система социального диалога не выполняет поставленные перед ней задачи на должном уровне.

Основными факторами такой ситуации являются:



- низкая институализация существующих органов социального диалога;
- отсутствие механизма имплементации решений;
- декларативность, формальность и невыполнение коллективных договоров и договоров;
- объективная несостоятельность как организаций работодателей, так и профсоюзов к эффективному взаимодействию с органами центральной и местной власти;
- слабое привлечение организаций гражданского общества к процессу социального диалога.

В контексте процессов европейской интеграции Украины, деятельность всех социальных партнеров характеризуется недостаточным вниманием к сфере экологической политики по аспектам социально-экономических последствий для сферы занятости и рынка труда, вопросам обеспечения конкурентоспособности предприятий.

4. Основные направления реализации Стратегии и ожидаемые результаты

Реформирование системы социального диалога будет осуществляться по четырем основным направлениям:

- совершенствование законодательства в сфере социального диалога;
- модернизация системы коллективных переговоров и урегулирования трудовых споров;
- усиление способности социальных партнеров и органов социального диалога.
- привлечение социальных партнеров к участию в разработке экологической политики.

Реализация Стратегии предполагает достижение следующих показателей результатов.

4.1. По направлению по совершенствованию законодательства в сфере социального диалога:

4.1.1. Внесение изменений в Конституцию Украины относительно гарантирования государством свободы социального диалога, конституционного закрепления статуса Национального социально-экономического совета Украины как постоянно действующего органа социального диалога.

4.1.2. Внесение изменений в Закон Украины «О социальном диалоге» в части привлечения институтов гражданского общества к таким формам социального диалога, как консультации и согласительные процедуры

4.1.3. Внесение изменений в Закон Украины «О социальном диалоге» в части обеспечения участия органов социального диалога в процессах проектирования, обсуждения, реализации и оценки программ социально-экономического развития на региональном и местном уровнях.

4.1.4. Внесение изменений в нормативно-правовых актов по вопросам коллективно-договорного регулирования трудовых отношений с учетом международных норм и стандартов.

4.2. По направлению по модернизации системы коллективных переговоров и урегулирования трудовых споров:

4.2.1. Создание базы данных о коллективных договорах и представителей сторон на всех уровнях социального диалога.

4.2.2. Модернизация Службы посредничества с целью обеспечения ее полноценной работоспособности, эффективности и действенности.

4.2.3. Создание в Службе посредничества информационно-управленческой системы по трудовым спорам.

4.2.4. Разработка программы планового обучения по посредничеству в сфере урегулирования трудовых споров.

4.3. По направлению по усилению способности социальных партнеров и органов социального диалога:

4.3.1. Одобрено и начата реализация Стратегического плана деятельности организаций работодателей как ведущей организации гражданского общества.

4.3.2. Развита способность организаций работодателей по отстаиванию интересов своих членов, а также по предоставлению услуг своим членам с участием других организаций гражданского общества.

4.3.3. Развита способность профсоюзов относительно юридического толкования и выработки собственных предложений и решений путем подтверждения действующей практики, связанной с национальными, европейскими и международными вопросами.

4.3.4. За счет привлечения организаций гражданского общества созданы гибкие организационные структуры и процедуры для удовлетворения новых требований и ожиданий членов профсоюзов.

4.3.5. Принято Трехсторонний план действий по институционального усовершенствования социального диалога на национальном и местном уровнях, формирование широкой общественной поддержки национальной системы социального диалога.

4.4. По направлению по привлечению социальных партнеров к участию в разработке экологической политики:

4.4.1. Расширен участие, налажена система консультаций с социальными партнерами в принятии решений по разработке, реализации и оценки национальных стратегий, общегосударственных, государственных, региональных и местных программ в сфере охраны окружающей среды и развития, отраслевых стратегий, стратегий устойчивого развития и тому подобное.

4.4.2. Повышен уровень осведомленности социальных партнеров по коллективных договоров и соглашений экологического направления, как эффективного инструмента выработки согласованных позиций по вопросам окружающей среды, устойчивого развития и зеленой экономики.

Соответствии с основными направлениями реализация Стратегии предусматривает достижение показателей, оценивающих ход выполнения задач и мероприятий. Для этого в Плане действий по реализации положений Стратегии определяются ожидаемые результаты и показатели реализации Стратегии, которые, в частности, включают:

- Оценку общественного доверия к социальному диалогу в целом;
- Оценку уровня доверия экспертной среды к каждому из партнеров по социальному диалогу;
- Улучшение рейтинга Украины в соответствующих многочисленных международных справочниках и тому подобное.

5. Финансовое обеспечение реализации Стратегии

Реализация Стратегии предусматривает диапазон финансовых затрат, необходимых для достижения поставленных целей.

Источниками финансирования для реализации Стратегии станут:

- Государственный бюджет Украины;
- проекты и программы международной технической и финансовой помощи;
- другие источники, предусмотренные законодательством.

СТРАТЕГИЯ содействия социальному диалогу в Грузии

(пример адаптации стратегии к национальным особенностям стран Восточного партнерства)

1. Общие положения

Вопросы, касающиеся развития социального диалога, основанные на принципах устойчивого развития все больше становятся актуальными. Оба процесса до сих пор развиваются самостоятельно и имеют как свои достижения, так и провалы. В месте с тем, эти два направления способствуют развитию друг друга. Вопросы устойчивого развития, которые являются актуальными темами современной глобальной экономики четко обозначены в регулирующих документах Грузино-Европейских отношений. Устойчивое развитие включено в третий приоритет плана действия договора политики соседства Грузии и Евросоюза. Индикаторы устойчивого развития также были обозначены в приоритетах 2011-2013 гг. Соответственно, вопросы устойчивого развития являются важнейшими темами по пути евроинтеграции Грузии.

Ценностные ориентиры на котором основывается понятие устойчивого развития в той же мере являются важными для развития социального диалога, так как факторы, которые должны быть развиты в условиях норм устойчивого развития влияют на успешное развитие самого социального диалога. Соответственно, основным направлением стратегии является развитие социального диалога с учетом применения достижений принципов устойчивого развития.

Стратегия содействия социальному диалогу в Грузии (далее - Стратегия) определяет основные направления реформирования национальной системы социального диалога как на уровне законодательных изменений, так и на уровне внедрения первоочередных мер, как залог повышения социально-экономической и природоохранной эффективности, сохранение природных ресурсов, сокращение уровня безработицы, достойной социальной защиты работников, широкого участия гражданского общества в процессе принятия решений в социально-трудовой сфере, обеспечение общественного договора и политической стабильности.

2. Цель Стратегии

Целью Стратегии является содействие развитию и расширению сферы действия национальной системы социального диалога, поддержание вовлечения новых игроков и ответственных групп, секторов социального диалога, которое будет основываться на следующих задачах:

- Введение всеобъемлющей компании по работе с государственными органами, с местными самоуправлениями, международными организациями по усилению исполнения и имплементации концепции устойчивого развития;
- Усиление позиции всех членов социального диалога, повышение навыков эффективной коммуникации, введения переговоров и достижения консенсуса;
- Способствование усовершенствованию закона по окружающей среде, трудового кодекса, усиление роли министерства Окружающей среды и природных ресурсов;

- Создание нового инновационного поля введения дискуссии по развитию социального диалога.

3. Анализ состояния социального диалога

Введение социального диалога подкреплено многими правовыми документами как Грузии так международными договорами: Конституция Грузии, Трудовой кодекс, Гражданский кодекс, закон об общественных объединениях. Правительство Грузии 7 октября 2013 года приняло устав трехсторонней комиссии. Грузия ратифицировала международные конвенции, тесно сотрудничает с Международной организации труда. Все страны ЕС ратифицировали соглашения об ассоциации Грузии ЕС, в котором также прописаны действия по развитию социального диалога.

Участники социального диалога активно вовлечены в законотворческий процесс, также активно работают по сближению позиции, но в месте с тем, на лицо многие проблемы по ведению эффективности социального диалога.

Факторы которые вызывают мало эффективность социального диалога на сегодняшний день следующие:

- низкий уровень наличия навыков ведения переговоров;
- не демократичность структур и принятия решения членами объединения;
- не выполнение взятых обязательств сторонами социального диалога;
- слабое вовлеченность общества в проблемы развития социального диалога и отдельных ее компонентов.

Следует отметить, что в рамках имплементации устойчивого развития стороны социального диалога не рассматривают вопросы экологического характера, мало акцентируют свои проблемы связанные с эксплуатации окружающей среды. В месте с тем, все сферы устойчивого развития являются важными компонентами по стабилизации и устойчивости развития самого социального диалога.

4. Основные направления реализации Стратегии и ожидаемые результаты

Реформирование системы социального диалога будет осуществляться по четырем основным направлениям:

- усовершенствование законодательной базы и повышение ответственности государства;
- пересмотр договоров и соглашений с учетом принципов устойчивого развития;
- повышение навыков между акторами социального диалога по ведению переговоров и способствование ведению демократических отношений внутри объединений;
- вовлечение профессиональных организаций по повышению и актуализации экологических вопросов в процессе введения социального диалога.

Реализация Стратегии предполагает достижение следующих показателей результатов.



4.1. Реформирование законодательной базы, внесения новых прогрессивных изменений в трудовой кодекс, усовершенствование закона об объединениях, создания эффективной законодательной базы регулирующие правовые отношения между сторонами социального диалога;

4.2. По направлению пересмотров договоров и соглашения с учетом принципов устойчивого развития:

4.2.1 сканирование всех принятых договоров и соглашении через принципы развития устойчивого развития;

4.2.2 создание базы анализа и оценки принятых акторами социального диалога соглашения и договоров;

4.2.3 пересмотр и усовершенствование принятых соглашении и договоров с учетом принципов устойчивого развития.

4.3. По повышению навыков между акторами социального диалога по ведению переговоров и способствованию ведению демократических отношений внутри объединений:

4.3.1. Привлечение доноров и стран соответствующим опытом по обучению и подготовке кадров по ведению переговоров;

4.3.2. Внесение изменений в законе об объединениях, в котором более детально будут прописаны процедуры выбора, участия и принятия решения для обеспечения транспарентности и отчетности объединениям.

4.4. По вовлечению профессиональных организации по повышению и актуализации экологических вопросов в процессе введения социального диалога:

4.4.1. Привлечение в социальный диалог других акторов, занимающиеся экологическими проблемами, а также тех кто вовлечен в имплементацию принципов устойчивого развития.

4.4.2. Способствование обмена информацией о принятых решениях и об их соответствии с принципами устойчивого развития .

Соответствии с основными направлениями реализация Стратегии предусматривает достижение показателей, оценивающих ход выполнения задач и мероприятий. Для этого в Плане действий по реализации положений Стратегии определяются ожидаемые результаты и показатели реализации Стратегии, которые, в частности, включают:

- Оценку эффективности имплементации законодательной базы;
- Оценку уровня введения переговоров между традиционными и новыми акторами социального диалога;
- Оценку эффективного применения полученных знаний о ведении переговоров и установления более эффективного демократического подхода управления объединениями.

5. Финансовое обеспечение реализации Стратегии

Реализация Стратегии предусматривает диапазон финансовых затрат, необходимых для достижения поставленных целей.

Источниками финансирования для реализации Стратегии станут:

- Государственный бюджет Грузии;
- проекты и программы международной технической и финансовой помощи;
- другие источники, предусмотренные законодательством.

