

Костогриз Я.О.

кандидат юридичних наук,

перший заступник керівника

Солом'янська окружна прокуратура міста Києва

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ТРУДО-ПРАВОВИЙ ЗАСІБ БОРОТЬБИ З КОРУПЦІЄЮ

Вступ. Профспілки та об'єднання роботодавців можуть стикатися з особливими корупційними ризиками. Профспілки страждають переважно від внутрішньої корупції, коли їхні лідери отримують хабарі від керівництва і не представляють інтереси працівників, або коли вони розкрадають профспілкові кошти. Корупція з боку асоціацій роботодавців та бізнес-асоціацій менш задокументована, але скандали, подібні до того, що розкрило розслідування Lava Jato в Бразилії, показують, що компанії, особливо в одному секторі, можуть вступати в змову з метою координації корупційної діяльності. Профспілки та асоціації роботодавців також можуть бути рушійною силою реформ, і є низка заходів, які вони можуть здійснювати для стримування корупції не лише всередині своїх організацій, але й загалом. Соціальні діалоги можуть забезпечити контекст і форум для обговорення зусиль багатьох зацікавлених сторін, спрямованих на боротьбу з корупцією, і потенційно сприяти просуванню антикорупційних реформ.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж переходити до детального аналізу порушеної теми, необхідно зазначити, що згідно з визначенням Міжнародної організації праці (МОП), під соціальними діалогами можна розуміти всі види обміну інформацією (включаючи переговори та консультації) між представниками уряду, роботодавців та працівників з питань економічної та соціальної політики [1]. Соціальний діалог спрямований на досягнення змін і реформ у формі, орієнтованій на людей, і може відбуватися на різних

рівнях – міжнародному, національному, субнаціональному та галузевому [2].

Основними учасниками соціальних діалогів є роботодавці та їхні організації, організації працівників та державні органи управління працею, причому кожен з цих суб'єктів представляє певні інтереси в переговорах. Він може включати всі три сторони (уряд, роботодавці та працівники), також відомий як тристоронній соціальний діалог, або бути лише між працівниками та адміністрацією (або їхніми відповідними асоціаціями), двосторонній. Іноді держава також може брати участь у двосторонньому соціальному діалозі, коли вона є однією зі сторін, що веде переговори з організаціями роботодавців або організаціями працівників, як правило, на підприємствах державної служби або, наприклад, з профспілками вчителів [1].

МОП вважає, що соціальний діалог вимагає існування сильних і незалежних об'єднань працівників і роботодавців, які повинні мати технічну можливість представляти своїх членів і мати доступ до відповідної інформації. Політична воля і прихильність усіх сторін, повага до основних прав на свободу об'єднань і колективних переговорів, а також інституційна підтримка також є вирішальними факторами для ефективного соціального діалогу.

Соціальний діалог не потребує досягнення ідеального консенсусу (повної згоди між усіма залученими сторонами), натомість це процес, за допомогою якого відповідні суб'єкти досягають домовленостей про спільну роботу

та вирішення можливих майбутніх конфліктів [2]. Треба наголосити, що це засіб для досягнення консенсусу, але це не повинно бути його єдиною метою.

Основна ідея соціального діалогу полягає в тому, щоб налагодити процес, який зменшує дисбаланс влади між капіталом і працею та збільшує можливість довгострокових довірчих відносин [3]. Він покликаний забезпечити більш інклюзивну форму управління у виробничих відносинах. Основними механізмами, що використовуються в соціальному діалозі, є обмін інформацією, консультації, переговори та вирішення спорів. Соціальний діалог має відбуватися на всіх етапах прийняття рішень і бути гнучким до обставин, що сприятиме кращому розумінню різних позицій зацікавлених сторін. Оскільки двома основними суб'єктами є асоціації працівників і роботодавців, їхнє зміцнення має вирішальне значення для ефективного соціального діалогу [1].

На відміну від інших способів управління трудовими відносинами, соціальний діалог має відчутні результати, такі як соціальні пакти, і може включати спільне визначення політики, а також вплив на державну політику, якщо соціальний діалог включає уряд. Тристоронні соціальні діалоги, зокрема, спрямовані на вплив на національну політику у сфері праці. Вони передбачають участь держави і спрямовані на досягнення консенсусу та узгодженості політики, а також часто використовуються для укладання «соціальних пактів», які охоплюють кілька питань і передбачають компроміси між учасниками [3].

Соціальні пакти – це угоди між урядами, профспілками, організаціями роботодавців та іноді організаціями громадянського суспільства, результатом яких є офіційні політичні контракти в публічній формі [4]. Соціальні пакти можуть бути вузькопрофільними або широко профільними, охоплювати різні питання та сфери, визначати шляхи досягнення цілей пакту та розподіляти завдання й обов'язки між його підписантами. Напри-

клад, у Тунісі та Індонезії соціальні пакти в минулому укладалися для підтримки процесів демократизації [4].

У сфері співробітництва в цілях розвитку існують різні ініціативи, спрямовані на сприяння соціальному діалогу та зміцнення об'єднань працівників і роботодавців у країнах-партнерах. Декілька агенцій з розвитку сьогодні використовують частину свого бюджету офіційної допомоги розвитку для фінансування програм, спрямованих на підвищення спроможності місцевих суб'єктів брати участь у соціальному діалозі, часто через наставництво, яке надають асоціації роботодавців та працівників, що базуються в країнах-донорах.

Наприклад, Конфедерація норвезьких підприємств (далі – ННО) прагне покращити двосторонню та/або тристоронню співпрацю в окремих країнах Глобального Півдня в рамках своєї програми співпраці з метою розвитку [5]. Кінцевою метою є зміцнення та професіоналізація місцевих організацій роботодавців шляхом встановлення довгострокових партнерських відносин з ННО. Таким чином, ННО працює зі спорідненими організаціями над покращенням партнерства між урядом, приватним сектором та громадянським суспільством у цільових країнах.

Ця робота підтримується завдяки співпраці з Норвезьким агентством з питань співробітництва у сфері розвитку (Norad) та Міністерством закордонних справ Норвегії. Однією з тематичних тем цієї співпраці є соціальний діалог. Норвезька конфедерація профспілок (далі – LO), найбільша профспілкова організація країни, реалізує програму з конфедераціями профспілок і галузевими профспілками в 16 країнах. Метою програми є сприяння гідній праці через активну участь профспілок у суспільному житті. Норвезька конфедерація профспілок займається діяльністю, спрямованою на розвиток потенціалу профспілкових організацій та зміцнення їхньої легітимності. Ця робота фінансується за рахунок власних коштів та фінансування з боку уряду Норвегії [5].

Інші європейські організації мають подібні ініціативи, наприклад, Голландська програма співпраці з роботодавцями (Деср) – програма, заснована Міністерством закордонних справ Нідерландів з метою зміцнення організацій роботодавців на ринках, що розвиваються, і включає соціальний діалог як центральну тему.

Щодо корупційних ризиків, на які можуть наражатися фінансовані донорами ініціативи з підтримки соціального діалогу на глобальному рівні, то необхідно їх розглядати у трьох сферах: міжнародна допомога в цілому, об'єднання працівників та об'єднання роботодавців. Так, корупція у сфері міжнародної допомоги добре задокументована і може набувати різних форм – від маніпуляцій з тендерними специфікаціями до вимог хабарів з боку місцевих чиновників в обмін на надання доступу до цільових груп населення, фальсифікації інвентаризаційних документів, кумівства при наймі на роботу, неналежного бухгалтерського обліку та фальсифікації або завищення рахунків-фактур [6].

Практичні рекомендації щодо подолання корупції в секторі допомоги включають розподіл обов'язків і посилення нагляду за наймом і вибором партнерів та постачальників, покращення моніторингу на місцях, більшу прозорість і підзвітність по низхідній [6]. На наш погляд, необхідно запровадити кодекси поведінки та виділити ресурси, як людські, так і фінансові, для надання консультацій і навчання персоналу з питань етики та боротьби з корупцією. Наприклад, LO розробила керівні принципи закупівель, якими вона поділилася з усіма своїми партнерами [7].

Щодо корупції в профспілках та робітничих об'єднаннях, то необхідно зазначити, що профспілки вирости з робітничого руху в західних країнах у 19 столітті, головним чином, у відповідь на зростання влади капіталу в ході промислової революції. Спираючись на силу колективних переговорів, профспілкові делегати повинні відстою-

вати інтереси рядових членів профспілки в переговорах з роботодавцями, а іноді і з державою. Ці інтереси можуть стосуватися заробітної плати та пільг, умов праці та стандартів безпеки, а також створення механізмів розгляду скарг та правового захисту.

Історично профспілки відігравали важливу роль у забезпеченні трудових прав – від восьмигодинного робочого дня до мінімальної заробітної плати та захисту від несправедливого звільнення [8]. Однак дві характеристики профспілок – їхні внутрішні структури управління та політичний характер організацій – можуть бути вразливими до певних форм корупції. Корупційні ризики, що виникають через слабкі внутрішні структури управління. Зазвичай профспілкові делегати обираються членами профспілки, а їхня робота фінансується за рахунок внесків, які сплачують члени профспілки. На практиці делегати від профспілки часто мають значну владу, можуть на власний розсуд розподіляти профспілкові ресурси та вести переговори з роботодавцями, які можуть проходити за зачиненими дверима.

Якщо структура управління профспілки є слабкою, з обмеженою внутрішньою демократією, прозорістю чи підзвітністю перед членами, ці фактори ризику можуть призвести до випадків корупції. Дж. Джейкобс [9] зазначає, що стати профспілковою посадовою особою може бути привабливою і потенційно прибутковою можливістю, тому кліки всередині профспілки можуть намагатися утримати владу за допомогою корупційних практик і придушення опозиції. Чинні профспілкові лідери або фракції всередині профспілки можуть вдаватися до фальсифікації результатів голосування, викидання бюлетенів або неправильного підрахунку голосів.

Три основні корупційні ризики, які виникають внаслідок слабких структур внутрішнього управління, – це нецільове використання ресурсів профспілки, змова між профспілковими лідерами та представниками

роботодавця і проникнення організованих злочинних угруповань, і всі вони завдають шкоди інтересам членів профспілки.

Нецільове використання коштів (корупцію) в профспілках можна широко розуміти як «зловживання профспілковим становищем і повноваженнями з метою отримання незаконної особистої вигоди» [9].

Як і будь-яка організація, профспілки схильні до поширених форм корупції, таких як привласнення коштів, хабарі та розкрадання. Розкрадання та привласнення коштів викликає особливе занепокоєння там, де профспілкові посадовці відповідають за пенсійні фонди працівників. Прикладів, на жаль, безліч. У Конфедерації південноафриканських профспілок (COSATU), найбільшій профспілковій федерації в Африці, створення профспілкових інвестиційних фондів вважається важливим джерелом корупції, оскільки особи, відповідальні за інвестування профспілкових ресурсів, можуть привласнити або розтратити ці гроші [10].

Останній вид – це корупційні ризики, пов'язані зі змовою між роботодавцями. Як і об'єднання працівників, об'єднання роботодавців наражаються на численні корупційні ризики. Дійсно, у багатьох країнах корупція процвітає серед бізнес-спільноти і може призвести до картельних змов [11]. Одним із найгучніших корупційних скандалів останнього десятиліття став скандал, викритий у ході розслідування справи Лава Джато, яке показало, що десятки компаній вступили у змову з метою отримання хабарів для забезпечення контрактів [12]. Звинувачення в корупції стосувалися 10 різних країн. Серед найпоширеніших форм корупції в приватному бізнесі – хабарництво (в тому числі підкуп інспекторів, щоб вони не повідомляли про порушення трудового законодавства, або підкуп профспілкових чиновників), шахрайство, вимагання, торгівля інформацією, змова, непотизм, кумівство та неправомірний вплив [11]. Компанії також можуть вступати в змову з іншими

компаніями з корупційною метою. Наприклад, у Чилі у 2015 році було викрито змову з продажу туалетного паперу, паперових рушників і серветок. Компанії, що брали участь у схемі, координували ринкові квоти та встановлювали фіксовані ціни продажу. Усвідомлюючи свої дії, керівники уникали залишати цифровий слід, і більша частина координації відбувалася через їхні особисті електронні листи і навіть передплачені мобільні телефони [13].

Іншим важливим корупційним ризиком серед компаній, що працюють в одному секторі, є змова на торгах. Під зговором на торгах мається на увазі ситуація, коли учасники тендеру укладають угоду, щоб не конкурувати самостійно і маніпулювати процесом відбору [14]. Поширеними практиками змови на торгах є:

- змова про ціноутворення (узгодження цін на свої пропозиції);
- прикриття пропозиції (подання значно вищої ціни, яка не буде прийнята);
- ротація пропозицій (почергове «вигравання» тендеру);
- придушення пропозиції (відмова від участі в тендері або відкликання пропозиції);
- розподіл ринку (розподіл різних географічних районів або сегментів ринку);
- подання пропозицій за дорученням (учасники торгів, єдиною метою яких є забезпечення перемоги певного учасника).

Висновки. Таким чином, соціальний діалог, який включає співпрацю між роботодавцями, працівниками та державними органами, є ефективним інструментом для підвищення прозорості та підзвітності в трудових відносинах. Встановлення відкритих комунікаційних каналів і партнерських відносин сприяє виявленню корупційних практик та їхньому попередженню. Його ефективне впровадження потребує активної участі всіх сторін трудового процесу та постійного вдосконалення правових рамок для забезпечення максимальної ефективності антикорупційних заходів.

Анотація

У дослідженні важливість соціального діалогу у протидії корупції через механізми трудового права. Автор аналізує теоретичні та практичні аспекти соціального діалогу, визначаючи його роль як ключового інструменту у забезпеченні прозорості та підзвітності в трудових відносинах.

Основна увага приділяється тому, як соціальний діалог сприяє формуванню етичних стандартів та запобіганню корупційним практикам. Визначено, що ефективний соціальний діалог включає співпрацю між роботодавцями, працівниками та державними органами, що дозволяє виявляти та усувати корупційні ризики на ранніх стадіях. Зокрема, стаття досліджує різні форми соціального діалогу, такі як колективні переговори, консультації та участь працівників у прийнятті рішень, які можуть значно знизити рівень корупції у трудових відносинах.

У статті також розглядаються міжнародні приклади успішного використання соціального діалогу в антикорупційних стратегіях, що дозволяє визначити найкращі практики та адаптувати їх до національних умов. Особливу увагу приділено ролі соціального діалогу у створенні правових рамок, які сприяють підвищенню відповідальності та етичної поведінки серед працівників і роботодавців. Визначено, що соціальний діалог спрямований на досягнення змін і реформ у формі, орієнтованій на людей, і може відбуватися на різних рівнях – міжнародному, національному, субнаціональному та галузевому

Автор робить висновок, що соціальний діалог є важливим елементом у системі трудового права, здатним значно посилити антикорупційні заходи. Для досягнення максимальної ефективності необхідно забезпечити активну участь усіх зацікавлених сторін та постійно вдосконалювати правові механізми, що регулюють трудові відносини. Соціальний діалог розглядається як дієвий засіб протидії корупції, який сприяє створенню прозорого та справедливого трудового середовища.

Ключові слова: соціальний діалог, боротьба з корупцією, профспілка, роботодавці, працівники, трудові відносини, антикорупційні реформи, соціальний пакт.

Kostohryz Ya.O. Social dialog as a labor and legal means of fighting corruption

Summary

The article examines the importance of social dialogue in combating corruption through the mechanisms of labor law. The author analyzes the theoretical and practical aspects of social dialogue, defining its role as a key tool in ensuring transparency and accountability in labor relations.

The author focuses on how social dialogue contributes to the formation of ethical standards and prevention of corrupt practices. It is determined that effective social dialogue involves cooperation between employers, employees and public authorities, which allows identifying and eliminating corruption risks at the early stages. In particular, the article explores various forms of social dialogue, such as collective bargaining, consultations and employee participation in decision-making, which can significantly reduce the level of corruption in labor relations.

The article also examines international examples of successful use of social dialogue in anti-corruption strategies, which allows identifying best practices and adapting them to national conditions. Particular attention is paid to the role of social dialogue in creating a legal framework that promotes responsibility and ethical behavior among employees and employers. It is determined that social dialogue is aimed at achieving changes and reforms in a people-oriented form and can take place at different levels – international, national, subnational and sectoral.

The author concludes that social dialogue is an important element in the labor law system that can significantly strengthen anti-corruption measures. To achieve maximum effectiveness, it is necessary to ensure active participation of all stakeholders and to constantly improve the legal mechanisms governing labor relations. Social dialogue is considered to be an effective means of combating corruption, which contributes to the creation of a transparent and fair labor environment.

Key words: social dialogue, anti-corruption, trade union, employers, employees, labor relations, anti-corruption reforms, social pact.

Список використаних джерел:

1. International Labour Organization (ILO). 2017. Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013–2016. Geneva: International Labour Office. September 2017.
2. Ratnam, Venkata and Shizue Tomoda. 2005. Practical guide for strengthening social dialogue in public service reform. Geneva: International Labour Organization.
3. Grimshaw, Damina, Aristeia Koukiadaki & Isabel Tavora. 2017. Social Dialogue and Economic Performance: What matters for business – A.
4. Baccaro, Lucio and Jorge Galindo. 2018. Are social pacts still viable in today’s world of work? Geneva: International Labour Office. Working paper, Governance and Tripartism Department.
5. NHO. 2022. NHO International Cooperation Programme 2020–2024: Annual report 2021.
6. Transparency International. 2014. Preventing Corruption in Humanitarian Operations: Handbook of Good Practices.
7. LO – Norwegian Confederation of Trade Unions. 2022. Global Progress Report 2021. LO Norway, Norad 2021.
8. Australian Unions. 2022. “Union achievements”.
9. Jacobs, James B. 2013. Is labor union corruption special? *Social Research*, 80(4): 1057–1086.
10. Ashman, Sam. 2015. The social crisis of labour and the crisis of labour politics in South Africa. *Revue Tiers Monde*, 2015/4(224): 47–66.
11. Lee-Jones, Krista. 2018. Regulating private sector corruption. Transparency International – European Commission. Helpdesk answer.
12. BBC. 2019. Brazil’s Odebrecht corruption scandal explained. Bylined by Daniel Gallas.
13. Araya Seguel, Claudio. 2016. La colusión del papel higiénico: campos léxicos en los comentarios de un diario chileno. *Logos*, 26(2).
14. Sandeepan, Neelambara & Amruta Pradhan. 2022. Bid-rigging in public procurement: An Indian perspective. Lakshmikumaran & Sridharan attorneys.