

УДК 351:331

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-3401.2022.1.9>

В. В. Мареніченко

кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри публічного управління та права
Дніпровської академії неперервної освіти
«Дніпропетровської обласної ради»

А. В. Добрянський

магістр спеціальності 281
«Публічне управління та адміністрування»
Дніпровської академії неперервної освіти
«Дніпропетровської обласної ради»

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ ЧЕРЕЗ ЗАСТОСУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Визначено можливості застосування технологій соціального партнерства для розвитку діалогу між владою та суспільством. Зокрема, запропоновано розвиток такої форми навчання як Школи соціального партнерства, де представники місцевої влади та лідери громадських організацій не лише знайомляться з інформацією щодо необхідної проблематики, а й можуть в активних формах поринути у предметний зміст через імітаційні ігри, навчальні тренінги, створення власних проєктів та програм. Визначено, що реалізація технологій соціального партнерства – не одноразова акція, а довготривалий цикл робіт із залучення нових ресурсів розвитку, активізації «соціального капіталу» та підвищення інвестиційної привабливості території. Сформовано пропозиції з удосконалення системи соціального партнерства в Україні. Дослідження питань, присвячених соціальному партнерству в Україні показало, що сьогодні в даному напрямі існують наступні проблеми: низький рівень впливу профспілкових організацій як представників та захисників інтересів працівника та сторін соціального діалогу; домінуючий вплив роботодавців в процесі здійснення соціального діалогу; формальний характер в колективно-договірному процесі. Заходи, покликані вирішити ці проблеми, носять рекомендаційний характер. По-перше, ситуацію щодо домінуючого впливу роботодавців в процесі здійснення соціального діалогу можна вирішити через прийняття базового закону, який би врегулював питання соціальної відповідальності сфери підприємництва в Україні. Крім цього, доцільно в Закон України «Про соціальний діалог» внести зміни в питаннях посилення ролі держави як захисника загальнонаціонального інтересу, зокрема, із внесенням норми, що надає державі право вето у разі прийняття учасниками соціального діалогу стратегічних соціально-економічних рішень. З метою підвищення рівня відповідальності учасників соціального партнерства за невиконання прийнятих ними договорів та колективних угод слід забезпечити зміни до ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», якими передбачити суттєве збільшення суми штрафу.

Ключові слова: механізм, соціальна політика, публічний та приватний сектор.

Постановка проблеми. Сьогодні система соціального партнерства в нашій державі є недостатньо дієвою та залишається низьким рівень результативності соціального діалогу. Це провокує до створення негативних тенденцій в ефективності державного управління, соціальному та економічному розвитку суспільства. Таким чином, важливим питанням висту-

пає розробка пропозицій щодо перспективних напрямів розвитку та подальшого вдосконалення соціального діалогу та державної соціальної політики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням теоретичного та методологічного вивчення соціального партнерства, розвитку соціального діалогу, впровадження ефективних

механізмів взаємодії публічного та приватного сектору економіки присвячено праці таких науковців, як Т. Бородіна [1], С. Ваддок [8], В. Духневич [2], О. Зеленко [3], М. Йоргенсен [7], В. Казміренко [4], Д. Неліпа [5], В. Цвих [5], О. Чорба [6] та ін.

У них розкрито багатогранні аспекти зазначеної проблематики. Однак, в результаті удосконалення систем соціального партнерства та соціального діалогу в світі та безпосередньо в Україні з'являються нові вектори розвитку даних питань.

Мета статті. Метою статті є формування напрямів удосконалення соціального партнерства та соціального діалогу в Україні.

Виклад основного матеріалу. Соціальний діалог виступає необхідною ланкою для досягнення соціального партнерства, як зазначають В. Цвих та Д. Неліпа в своїх дослідженнях [5].

О. Чорба зазначає, що дослідження соціального діалогу є фактором злагоди, що попереджає виникнення війни чи конфлікту, може знімати напруження зі створенням обстановки довіри і взаємної поваги [6].

Т. Бородіна відзначає, що соціальний діалог є особистісною репрезентацією суспільних відносин, тобто формою чи стандартом ділової мови, що засновані не на традиційних засадах, а на основі особистого інтересу суб'єкта соціального простору [1].

На думку О. Зеленко соціальний діалог виступає як специфічна форма комунікативного процесу між двома, чи більшою кількістю сторін у будь-якій сфері, та дозволяє отримати консенсус в питаннях соціально-економічного розвитку [3].

Також діалог та соціальний діалог були предметом досліджень В. Казміренко [4] та В. Духневича [2], які зазначають, що «ґрунтовних досліджень соціально-психологічних механізмів соціального діалогу, технологій супроводу, або організації соціальних діалогів немає». Таким чином, в першу чергу, слід розглянути існуючі технології соціального партнерства.

Загальні технології соціального партнерства виступають як ступені сходів руху влади та громадськості, серед яких слід виділити:

– формування інформаційного простору та організації публічних дискусій щодо нагальних проблем ефективної взаємодії влади та громадськості для соціально-економічного розвитку. Ідея партнерства стане рушійною силою, якщо «оволодіє народними масами». Довіра між партнерами – різними суб'єктами соціаль-

но-економічного розвитку території виникає при «прозорості» та відкритості взаємних намірів та дій. Головним завданням реалізації нової соціально-економічної політики за допомогою технологій соціального партнерства є залучення всіх зацікавлених у місцевому розвитку сторін у публічне обговорення нагальних проблем повсякденного життя населення та громадян. Основну роль у цьому відіграють засоби масової інформації: газети, радіо, телебачення та відповідний рівень професійної компетенції журналістів, що спеціалізуються в галузі соціальної тематики.

– обстеження, діагностика та аналіз ефективності взаємодії суспільних та державних структур конкретної території. Обстеження, діагностика та аналіз ефективності взаємодії громадських та державних структур є одним із засобів визначення загального стану системи управління. Технологія дозволяє виявити основні неузгодженості та конфлікти всередині структури відносин, які негативно впливають на соціально-економічний розвиток території.

– занурення в досвід, проведення стажувань за кордоном. Освоєння технологій соціального партнерства залежить від особливостей території та визначається її специфікою. Перш ніж розпочати конкретну роботу з організації ефективної взаємодії громадських і державних структур та інших суб'єктів сталого соціально-економічного розвитку території, необхідно зрозуміти, як це роблять інші, поринути в проблематику та способи дій тих, хто вже накопичив досвід у цій галузі.

– проведення Шкіл соціального партнерства щодо спільного навчання представників місцевої влади та громадськості методам та формам ефективної взаємодії та новим професіям у соціальній сфері. Формою навчання виступають Школи соціального партнерства, де представники місцевої влади та лідери громадських організацій не лише знайомляться з інформацією щодо необхідної проблематики, а й можуть в активних формах поринути у предметний зміст через імітаційні ігри, навчальні тренінги, створення власних проєктів та програм.

– залучення громадськості до вирішення пріоритетних проблем в соціально-економічному розвитку території. Основна перешкода у взаємодії влади та громадськості – це пасивність населення у вирішенні завдань з питань соціально-економічного розвитку території та споживча позиція громадських організацій.

При цьому постає завдання організації роботи з профільними групами громадських організацій, об'єднаних проблемами цільової соціальної групи: інваліди, діти-сироти і т.д. Паралельно необхідно організувати клуби міжособистісного, ділового та професійного спілкування представників громадськості та влади, координаційні поради щодо розвитку території.

– організація та проведення конкурсів суспільно-значущих проєктів та програм, спрямованих на соціальний розвиток території. Громадськість і влада по-різному бачать і описують ситуацію. Населення стурбоване своїми повсякденними турботами та проблемами, а управлінці-адміністратори шукають кошти для впливу на економічні, господарські, соціальні та інші процеси, що відбуваються. Відсутня мова взаєморозуміння, якою може виступати поки що мало освоєний проєктно-програмний підхід, організація та проведення конкурсів та тендерів соціально значущих проєктів. Соціально значущі проєкти, розроблені громадськістю, можуть, за спеціальної організації робіт разом із державними структурами, об'єднуватися в соціальні цільові програми, та виставлятися на аукціон для пошуку потенційних вітчизняних і зарубіжних інвесторів.

– проведення очних та дистанційних консультацій з проблем ефективної взаємодії влади та громадськості та експертизи соціальних проєктів.

На основі розглянутих технологій нами пропонується запровадження кількох груп пропозицій щодо розвитку соціального партнерства та соціального діалогу в Україні залежно від спрямованості передбачуваних заходів.

Перша група – інституційні заходи. Тут йдеться про створення певних формальних інститутів, які являли б собою сукупність державних та соціально-партнерських відносин. Конкретним прикладом може вважатися заснування координаційних комітетів сприяння зайнятості на регіональному та територіальному рівнях. Передбачається, що до цих комітетів входить будуть представники об'єднань профспілок, роботодавців, органів служби зайнятості та інших зацікавлених державних органів, громадських об'єднань. До функцій цих органів має входити:

- рішення щодо реалізації державної політики зайнятості та протидії безробіттю;
- розвиток професійної освіти молоді, внутрішньофірмового навчання персоналу;
- сприяння підприємству;

– навчання та працевлаштування громадян та ін.

Ці комітети вважалися б первинними колегіальними органами соціального партнерства ринку праці.

Також, на наш погляд, важливим є запровадження інституту вивчення ринку праці з метою визначення ціни пропозиції робочої сили. Відсутність у профспілок достовірної інформації про регіональний та національний ринки праці не дозволяє їм сформувати повне уявлення про наявні у них можливості та проблеми у взаєминах з роботодавцями, об'єктивно визначити ціну робочої сили на «оптовому» ринку праці.

Необхідно розробити та реалізувати систему інформаційного моніторингу ринку праці, зокрема його неформального («сірого») сектора, створити достовірну інформаційну базу для аналізу тенденцій розвитку ринку з урахуванням кадрового забезпечення організацій та підприємств.

Реалізація цього завдання дозволить профспілкам на рівні з іншими сторонами соціального партнерства оцінювати об'єктивну оптову ціну робочої сили на місцевому, регіональному та галузевому рівнях.

Друга група – це запровадження та реалізація соціально-адаптивних та наглядових заходів. Тут насамперед мається на увазі впровадження у практику господарювання концепції моделі соціального аудиту. Мета соціального аудиту – отримання об'єктивного уявлення про стан справ у тій чи іншій соціально-економічній сфері. Результати аудиторського обстеження можуть бути базою прийняття соціальними партнерами спільного рішення. Доцільніше починати запровадження соціального аудиту з корпоративного рівня. Загалом результати аудиторської перевірки можуть стати базою консенсусу між сторонами соціального партнерства.

Наявність різноманіття зафіксованих у колективних договорах та угодах і показників, характеризуючих з одного боку рівень соціально-трудова відносин, з другого боку рівень фінансово-економічного стану організацій та підприємств – реалії сьогоденного стану соціального партнерства у галузях.

Найважливішими нормативними актами, що об'єднують, визначають мінімально допустимий рівень оплати праці, пільг і гарантій, є галузеві тарифні угоди. Проте, значна частина організацій та підприємств у силу фінансово-еконо-

мічних можливостей та сформованих традицій включає в колективні договори вищі норми пільг та соціальних гарантій. Поширення їхнього досвіду можливе через ухвалення галузевих стандартів соціально-трудова відносин, покликаних стати системою цінностей, що сприяють розвитку спільних інтересів працівників та роботодавців галузі залежно від рівня їх економічного розвитку.

Участь представників усіх сторін соціального партнерства у розробці стандартів соціально-трудова відносин дозволить забезпечити, з одного боку, гідний рівень життя кожного, навіть найменш оплачуваного працівника та його сім'ї, а з іншого боку, стимулювати стійкий економічний розвиток, підвищення конкурентоспроможності та ефективності роботи організацій та підприємств галузей, підвищення попиту на вироблену ними продукцію.

Третя група – заходи у сфері професійної освіти та підготовки кадрів:

- робота з удосконалення системи державного управління освітою у формі інтеграції освітніх закладів з підприємствами та громадськими організаціями в рамках створюваних виробничо-освітніх кластерів – це, насамперед, розробка професійних стандартів шляхом кооперування зусиль громадських та освітніх структур на основі врахування перспективних вимог роботодавців, для цього потрібна участь асоціацій роботодавців у формі проведення експертиз на етапі узгодження цих стандартів;

- співфінансування заходів на професійне навчання та соціальну адаптацію безробітних (тобто коригування структури пропозиції праці з метою її відповідності попиту на неї), з метою повернення на підприємства осіб, які втратили роботу, а також підвищення доходів безробітних.

Четверту групу заходів спрямовано на ринок праці. Пропонується реалізувати напрями захисту соціально-економічних прав та інтересів працівників. Одним із пріоритетних напрямів діяльності слід вважати активізацію роботи соціальних партнерів за гідну заробітну плату в бюджетному та позабюджетному секторах та домагатися відновлення та розвитку ринку праці, повної зайнятості.

У зв'язку з цим запропоновано реалізувати низку заходів:

- розробка цільових програм зайнятості населення, створення нових робочих місць;

- формування ефективної взаємодії органів державної системи сприяння зайнятості, міграційної служби та соціальних партнерів.

З метою реалізації цих заходів пропонується підвищення авторитетів профспілок, модернізація їх діяльності. Профспілки мають повною мірою використовувати для захисту інтересів працівників принципи системи соціального партнерства, єдності у захисті інтересів працівників. Ряд заходів та напрямів сприяють зниженню напруженості на внутрішньому ринку праці підприємства і, як наслідок, зменшенню плинності кадрів:

- колективне прийняття рішень як спосіб опосередкованого впливу на соціально-трудова стабільність мікроклімату сприяє більшому самоствердженню працівників у рамках корпоративної структури підприємства, необхідне поповнення лав членів профспілок;

- як міру у сфері підбору кадрів необхідно запровадити колегіальність у розгляді питань прийому на роботу з позиції як роботодавця, так і профспілкового органу підприємства;

- спільна розробка програм з професійного та кар'єрного розвитку працівників;

- створення кадрового резерву.

Висновки і пропозиції. Дослідження питань, присвячених соціальному партнерству та соціальному діалогу в Україні показало, що сьогодні в даному напрямі існують наступні проблеми:

- низький рівень впливу профспілкових організацій як представників та захисників інтересів працівника та сторін соціального діалогу;

- домінуючий вплив роботодавців в процесі здійснення соціального діалогу;

- формальний характер в колективно-договірному процесі.

Заходи, покликані вирішити ці проблеми, носять рекомендаційний характер. По-перше, ситуацію щодо домінуючого впливу роботодавців в процесі здійснення соціального діалогу можна вирішити через прийняття базового закону, який би врегулював питання соціальної відповідальності сфери підприємництва в Україні.

Крім цього, доцільно в Закон України «Про соціальний діалог» внести зміни в питаннях посилення ролі держави як захисника загальнонаціонального інтересу, зокрема, із внесенням норми, що надає державі право вето у разі прийняття учасниками соціального діалогу стратегічних соціально-економічних рішень.

З метою підвищення рівня відповідальності учасників соціального партнерства за невиконання прийнятих ними договорів та колективних угод слід забезпечити зміни до ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», якими передбачити суттєве збільшення суми штрафу.

Збереження стійкого стану соціального ладу в країні вимагає оновлення підходів до соціального партнерства, зокрема, з подоланням інерційності трудових відносин та патерналістичної ідеології населення. Це, в свою чергу, забезпечить формування умов для розвитку соціуму та підвищення якості життя кожного учасника соціально-трудових відносин.

Список використаної літератури:

1. Бородина Т. В. Социальный диалог: стратегия личностной репрезентации общественных отношений : дисс. ... канд. филос. наук. 2003.
2. Духневич В. М. Соціальний діалог з позиції когнітивного спілкування. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету ім. Т. Г. Шевченка. 2013. № 114.
3. Зеленко О. О. Засади формування соціального діалогу в суспільстві. Часопис економічних реформ. 2014. № 4(16) С. 93–98.
4. Активізація когнітивних процесів у спілкуванні: методичний посібник / В. П. Казміренко, З. Ф. Сіверс, В. М. Духневич та ін. ; за ред. В. П. Казміренка. Київ : Міленіум, 2011. 268 с.
5. Цвих В. Ф., Неліпа Д. В. Соціальний діалог: основні підходи до визначення. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2006. № 81–83. С. 182–185.
6. Чорба О. П. Діалог: соціокомунікативні та дискурсивні аспекти : дис. ... канд. філос. наук. 2007.
7. Jorgensen M. Evaluating cross-sectoral partnerships. Working paper presented at the conference «Public-private partnerships in the post WSSD context». Copenhagen Business School, 2006. P. 354–365.
8. Waddock S. A. Understanding Social Partnerships: An Evolutionary Model of Partnership Organizations. Administration & Society, 1989. Vol. 21. №. 1. P. 78–100.

Marenichenko V. V., Dobryansky A. V. Development of social dialogue in Ukraine through application of effective technologies of social partnership

Possibilities of using social partnership technologies for the development of dialogue between the government and society have been identified. In particular, it is proposed to develop such a form of education as the School of Social Partnership, where representatives of local authorities and leaders of public organizations not only get acquainted with information on necessary issues, but also can actively engage in substantive content through simulation games, trainings, creating their own projects and programs. It is determined that the implementation of social partnership technologies is not a one-time action, but a long cycle of work to attract new resources for development, activation of «social capital» and increase the investment attractiveness of the territory. Proposals for improving the system of social partnership in Ukraine have been formed. The study of issues related to social partnership in Ukraine showed that today there are the following problems in this area: low level of influence of trade unions as representatives and defenders of the interests of the employee and the parties to the social dialogue; the dominant influence of employers in the process of social dialogue; formal nature in the collective bargaining process. Measures to address these issues are of a recommendatory nature. First, the situation regarding the dominant influence of employers in the process of social dialogue can be resolved through the adoption of a basic law that would regulate the issue of social responsibility of entrepreneurship in Ukraine. In addition, it is expedient to amend the Law of Ukraine «Pro sotsial'nyy dialoh» to strengthen the role of the state as a defender of national interest, in particular, introducing a rule that gives the state a veto in case of social dialogue participants make strategic socio-economic decisions. In order to increase the level of responsibility of the participants of social partnership for non-compliance with the agreements and collective agreements adopted by them, it is necessary to provide changes to Art. 18 of the Law of Ukraine «Pro kolektyvni dohovory i uhody», which provide for a significant increase for fine.

Key words: mechanism, social policy, public and private sector.